UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho en la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020

Presentada por

Charles Alexander Sablich Huamani

Asesor

Dra. Rafaela Teodosia Huerta Camones

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación

Línea de investigación: Innovaciones Pedagógicas

Lima - Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"

ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA
DIRECCIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. Mario Florentino TELLO VEGA, Dra. Liz America CHACCHI GABRIEL, Dr. Máximo Hernán CORDERO AYALA, Dr. Rubén José MORA SANTIAGO y Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017.

El candidato al **GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

Don **Charles Alexander SABLICH HUAMANI**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LAS HABILIDADES DE CONVIVENCIA EN LOS ESTUDIANTES DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA FILIAL ICA, AÑO 2020;**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Aprobado con 17 (Diecisiete) Muy Buena

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima a los veinticinco días del mes de agosto del año dos mil veintidós.

Dr. Mario Florentino TELLO VEGA
Presidente del Jurado

Dra. Liz América CHACCHI GABRIEL
Jurado

Dr. Máximo Hernán CORDERO AYALA
Jurado

Dr. Rubén José MORA SANTIAGO
Jurado

Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"

ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

INFORME DE SIMILITUD

Yo, *Rafaela Teodosia Huerta Camones,* docente de la Escuela de Posgrado *Walter Peñaloza Ramella* de la Universidad Nacional de Educación *Enrique Guzmán y Valle*, en calidad de asesora de la tesis titulada:

Liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho en la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020*,* del autor: Charles Alexander Sablich Huamani, dejo constancia de lo siguiente:

1. El mencionado documento ha sido analizado mediante el software Turnitin, el cual arrojó un índice de similitud del *22%* el *24 de julio de 2025.*
2. Tras una revisión detallada, no se han encontrado indicios de plagio en la tesis.
3. Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas establecidas.

La Molina, 24 de *julio del 2025.*

Datos del asesor	**Firma**
Nombres y Apellidos: Rafaela Teodosia Huerta Camones DNI N° : 07650762 N° de ORCID : 0000-0002-8892-5897 N° de Identificador de la entrega del Informe de originalidad: 2720181223	
Datos del autor	**Firma**
Nombres y Apellidos: Charles Alexander Sablich Huamani DNI N° : 21541224	

Dedicatoria

Dedicada a los miembros de mi familia, quienes me brindaron fuerza y motivación, que perduraran en mi corazón y en cada etapa de mi vida.

Reconocimiento

Reconocimiento especial a los maestros de la universidad “Enrique Guzmán y Valle” quienes fueron guía en este proceso de crecimiento profesional y me guiaron a cumplir mis metas académicas.

Tabla de contenido

Carátula i

Acta de sustentación ii

Informe de similitud iii

Dedicatoria iv

Reconocimiento v

Tabla de contenido vi

Lista de tablas x

Lista de figuras xii

Resumen xiii

Abstrac xiv

Introducción xv

Capítulo I. Planteamiento del problema 17

1.1 Determinación del problema 17

1.2 Formulación del problema 18

1.2.1 Problema general 18

1.2.2 Problemas específicos 18

1.3 Objetivos 19

1.3.1 Objetivo general 19

1.3.2 Objetivos específicos 19

1.4 Importancia y alcance de la investigación 20

1.4.1 Importancia 20

1.4.2 Alcance 20

1.5 Limitaciones de la investigación 20

Capítulo II. Marco teórico 21

2.1 Antecedentes del estudio 21

2.1.1 Antecedentes nacionales 21

2.1.2 Antecedentes internacionales 24

2.2 Bases teóricas 26

2.2.1 Liderazgo pedagógico 26

2.2.1.1 Modelos de liderazgo. Liderazgo instruccional. 30

2.2.1.2 Indicador 1: Comunicación efectiva. 39

2.2.1.3 Indicador 2: Capacidad de motivación. 45

2.2.2 Habilidades de convivencia 57

2.2.2.1 Modelos que se incluyen en las habilidades de convivencia. 58

2.2.2.2 Indicador 1: Autoaceptación. 63

2.2.2.3 Indicador 2: Seguridad y confianza 65

2.2.2.4 Indicador 3: Comportamiento social. 67

2.3 Definición de términos básicos 69

2.3.1 Liderazgo 69

2.3.2 Equipo 70

2.3.3 Capacidad 70

2.3.4 Comunicación 71

2.3.5 Docentes 71

2.3.6 Responsabilidad 71

2.3.7 Actitud 71

2.3.8 Motivación 71
2.3.9 Habilidades 72
2.3.10 Valores 72
Capítulo III. Hipótesis y variables 73
3.1 Hipótesis 73
3.1.1 Hipótesis general 73
3.1.2 Hipótesis específicas 73
3.2 Variables 74
3.3 Operacionalización de variables 75
Capítulo IV. Metodología 77
4.1 Enfoque de investigación 77
4.1.1 Cuantitativo 77
4.2 Tipo de investigación 78
4.2.1 Correlacional 78
4.3 Diseño de investigación 78
4.3.1 Descriptivo 78
4.4 Población y muestra 79
4.4.1 Población 79
4.4.2 Muestra 79
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información 79
4.5.1 Técnica: Observación 79
4.5.2 Instrumento: Ficha de valoración 80
4.6 Tratamiento estadístico 80

Capítulo V. Resultados 82

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos 82

5.2 Presentación y análisis de los resultados 88

5.3 Discusión 103

Conclusiones 106

Recomendaciones 107

Referencias 108

Apéndice 112

Apéndice A. Matriz de consistencia 113

Apéndice B. Ficha de valoración “Percepción del Liderazgo Pedagógico” 115

Apéndice C. Ficha de valoración “Habilidades de convivencia” 116

Apéndice D. Hoja de validación de instrumento 117

Informe 2 de validación instrumento por juicio de expertos 118

Informe 3 de validación instrumento por juicio de expertos 119

Apéndice E. Hoja de validación de instrumento 120

Informe 1 de validación instrumento por juicio de expertos 121

Informe 3 de validación instrumento por juicio de expertos 122

Apéndice F. Data estadística 123

Lista de tablas

Tabla 1 *Definición conceptual de la variable X* 74

Tabla 2 *Definición conceptual de la variable Y* 74

Tabla 3 *Operacionalización de la variable X* 75

Tabla 4 *Operacionalización de la variable Y* 76

Tabla 5 *Nivel de validez de las fichas de valoración, según el tipo de expertos* 82

Tabla 6 *Alfa de Cronbach: Liderazgo pedagógico* 83

Tabla 7 *Confiabilidad por elemento: Liderazgo pedagógico* 84

Tabla 8 *Alfa de Cronbach: Habilidades de convivencia* 85

Tabla 9 Confiabilidad: *Habilidades de convivencia* 86

Tabla 10 *Descripción de las variables e indicadores de estudio* 87

Tabla 11 *Variable: Percepción del liderazgo pedagógico* 88

Tabla 12 *Indicador: Comunicación efectiva* 89

Tabla 13 *Indicador: Capacidad de motivación* 90

Tabla 14 *Dirección del trabajo en equipo* 91

Tabla 15 *Variable: Habilidades de convivencia* 92

Tabla 16 *Indicador: Percepción sobre autoaceptación* 93

Tabla 17 *Indicador: Percepción de seguridad y confianza* 94

Tabla 18 *Indicador: Percepción sobre comportamiento social* 95

Tabla 19 *Prueba de normalidad variable liderazgo pedagógico* 96

Tabla 20 Prueba de normalidad variable habilidades de convivencia 97

Tabla 21 *Variables e indicadores de estudio* 98

Tabla 22 *Criterios para evaluación de significancia* 98

Tabla 23 *Criterios para evaluación del coeficiente de correlación* 99

Tabla 24 *Correlación entre liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia* 100

Tabla 25 *Correlación entre comunicación efectiva y autoaceptación* 101

Tabla 26 *Correlación entre capacidad de motivación y seguridad y confianza* 102

Tabla 27 *Correlación entre dirección del trabajo de equipo y comportamiento social* 103

Lista de figuras

Figura 1 *Percepción del liderazgo pedagógico* 88

Figura 2 *Comunicación efectiva* 89

Figura 3 *Capacidad de motivación* 90

Figura 4 *Dirección del trabajo en equipo* 91

Figura 5 *Variable: Habilidades de convivencia* 92

Figura 6 *Percepción sobre autoaceptación* 93

Figura 7 *Seguridad y confianza* 94

Figura 8 *Percepción sobre comportamiento social* 95

Resumen

Liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020, es una investigación descriptiva de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo que tuvo como propósito determinar el grado de asociación que existe entre el liderazgo pedagógico las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho. La hipótesis planteada para el estudio buscaba determinar el grado de relación existente entre las variables liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia, entendiéndose la primera como el conjunto de habilidades que posee el docente para generar espacios positivos que garanticen aprendizaje significativo. En tanto que, las habilidades de convivencia garantizan la auto aceptación, seguridad y confianza, y comportamiento social saludable de los estudiantes. La información se recogió a través dos instrumentos que fueron aplicados durante el año 2020. Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y para la prueba de hipótesis se realizó mediante el cálculo del coeficiente Rho de Pearson. De acuerdo a los resultados, se llega a concluir que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista filial Ica, durante el año 2020, con un valor de correlación de 0,992.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, habilidades de convivencia.

Abstrac

Pedagogical leadership and coexistence skills in law students of the universidad private San Juan Bautista Filial Ica, year 2020, is a descriptive research of correlational type and quantitative approach that aimed to determine the degree of association that exists between pedagogical leadership and coexistence skills in law students. The hypothesis proposed for the study sought to determine the degree of relationship between the variables pedagogical leadership and the skills of coexistence, the first being understood as the set of skills that the teacher possesses to generate positive spaces that guarantee meaningful learning. Meanwhile, coexistence skills guarantee students' self-acceptance, security and confidence, and healthy social behavior. The information was collected through two instruments that were applied during the year 2020. For the processing and analysis of the data, descriptive statistics were used and for the hypothesis test it was carried out by calculating Pearson's Rho coefficient. According to the results, it is concluded that there is a direct relationship between pedagogical leadership and coexistence skills in law students of the San Juan Bautista private university affiliate Ica, during the year 2020, with a correlation value of 0.992.

Keywords: Pedagogical leadership, coexistence skills.

Introducción

De acuerdo con Gajardo y Ulloa (2016) “El liderazgo pedagógico directo se centra en la calidad de la práctica educativa y en su crecimiento profesional, estableciendo las condiciones para una enseñanza y un aprendizaje efectivos” (p.68) En este contexto, explorar esta temática es importante ya que facilita reconocer hasta qué punto se está llevando a cabo este modelo de práctica educativa. Igualmente, es fundamental entender cuál es la relación que hay entre esta variable y el crecimiento de las habilidades de convivencia en los estudiantes. Comprendiendo que, la habilidad para interactuar con otros es un requisito esencial debido a la necesidad de cooperación en equipo, el desarrollo de procesos sinérgicos dentro de las organizaciones y la creación de entornos laborales positivos y proactivos.

En este marco, el estudio que mostramos es relevante y se vuelve imprescindible para fomentar la difusión del liderazgo pedagógico, como una manera de superar los enfoques docentes relacionados con lo habitual, desconectados de las tendencias y sin respuestas a las exigencias sociales actuales. Dada la naturaleza de la investigación, ésta se presenta de acuerdo a la estructura señalada por la EPG- Walter Peñaloza de la UNE. En ese sentido, presentamos en el capítulo I, la determinación y formulación del problema, los objetivos e importancia de la investigación, así como sus limitaciones. Este acápite es el producto de la revisión bibliográfica y análisis de las experiencias empíricas sobre las variables estudiadas, lo cual permitió identificar la problemática y fijar las aspiraciones de conocimiento sobre las mismas.

En el capítulo II, se organiza y presenta el marco teórico, resaltando los antecedentes relacionados a las variables e indicadores, también se presentó las bases teóricas, las cuales

fueron organizadas en función de las teorías relacionadas a liderazgo pedagógico y habilidades de convivencia. El capítulo concluye con la definición de términos básicos que permite una comprensión específica de las categorías conceptuales que se utilizan en la tesis.

En el capítulo III, se consignan las hipótesis, las cuales se alinean con los problemas planteados. Asimismo, se presentó la operacionalización de variables y sus respectivos indicadores, proceso que permitió el diseño de los instrumentos.

En el capítulo IV, se consideró la metodología, que detalla el enfoque cuantitativo que asume la investigación. En ese mismo capítulo se describe el tipo de investigación correlacional y el diseño descriptivo, que se asume como guía para la investigación.

También se señala la muestra, constituida por 150 personas. Para la recolección de los datos se enuncia y explica la técnica a utilizar, que para el caso ha sido la observación, que consecuentemente, aplica la ficha de valoración como instrumento. Finalmente, en este capítulo se puede observar cómo se desarrolló el tratamiento estadístico y el procesamiento de datos.

Finalmente, en el capítulo V, se mostró los resultados, a través de tablas y figuras que representa la estadística descriptiva, en la cual se observan los valores porcentuales predominantes para cada una de los indicadores estudiados. En una segunda aparte de los resultados se presentan la contrastación de las hipótesis, lo cual demandó la utilización de la estadística inferencial. Finaliza este capítulo con la discusión de resultados, que compara y enjuicia los resultados obtenidos con los hallazgos presentados en otras investigaciones y que forman parte de los antecedentes que se han citado en la investigación.

En el acápite final se consignan las conclusiones, así como las recomendaciones, se consideraron también las referencias bibliográficas. Finalmente, los apéndices que complementan la investigación.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

Hoy en día, la educación demanda mayor rigor para preparar de manera oportuna y adecuada a los alumnos, con el objetivo de graduar profesionales competentes que contribuyan al progreso de nuestra nación y alcancen el éxito. Por esta razón, es fundamental que cada institución tenga líderes pedagógicos que respalden esta causa y proporcionen conocimientos adecuados para alcanzar el aprendizaje de sus estudiantes.

El líder educativo no solo guía las actividades académicas necesarias para alcanzar objetivos, sino que también brinda soporte para fomentar un ambiente positivo en el entorno escolar. Su responsabilidad incluye descubrir las habilidades de convivencia de los estudiantes y destacar su importancia en el proceso de aprendizaje.

Las habilidades sociales son fundamentales en cualquier entorno social. Especialmente en el ámbito educativo es crucial ya que los estudiantes interactúan diariamente para adquirir nuevos conocimientos. Trabajan en equipo para explorar diferentes puntos de vista de sus compañeros fomentando el respeto mutuo y la motivación para alcanzar metas compartidas.

Se ha observado que muchos estudiantes de derecho en la universidad privada San Juan Bautista en Ica tienen dificultades para desarrollar su capacidad de convivencia. Esto afecta el proceso de aprendizaje y su ejecución. Se sugiere que los docentes a cargo carecen de un liderazgo efectivo al no enfatizar a los alumnos la importancia de convivir en armonía y reflejar sus propios principios y valores. Es fundamental para un profesional no solo contar con conocimientos teóricos y experiencias, sino también mostrar sus cualidades personales en su trato y habilidades para relacionarse interpersonalmente.

Si se mantiene esta circunstancia, conseguiremos resultados negativos y profesionales de bajo nivel, por lo tanto, es crucial tomar consciencia y desarrollar nuevas estrategias para abordar esta problemática que impacta seriamente a los futuros profesionales de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica.

Él intentó proporcionar la información requerida para optimizar el liderazgo educativo y ayudar a que los alumnos cultiven sus competencias de convivencia, destacando su relevancia. De igual manera, mostró los resultados obtenidos de los estudiantes a través de instrumentos correctamente organizados.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

Pg. ¿Qué grado de relación presenta el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?

1.2.2 Problemas específicos

Pe.1 ¿Qué grado de relación existe entre la comunicación efectiva y la autoaceptación en

los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?

Pe.2 ¿Cuánto se relaciona la capacidad de motivación con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?

Pe.3 ¿En qué medida se relaciona el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Og. Determinar el grado de asociación que presenta el liderazgo pedagógico las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Oe.1 Determinar el grado de relación existente entre la comunicación efectiva y la autoaceptación en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Oe.2 Comparar el grado de asociación presente entre la capacidad de motivación con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Oe.3 Argumentar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

1.4 Importancia y alcance de la investigación

1.4.1 Importancia

La investigación que llevé a cabo es relevante porque logró obtener información detallada sobre el liderazgo educativo y las habilidades de convivencia en alumnos de Derecho; además, identificó los factores que impactan negativamente, facilitando así la regulación efectiva de estrategias necesarias que colaboren en la búsqueda de soluciones. Por lo tanto, se mantendrá disponible como un referente que facilite la continuidad en la mejora de la problemática mediante los saberes que integran el contenido.

1.4.2 Alcance

El presente estudio fue de diseño descriptivo, el cual contribuyo a indagar detalladamente el tema en cuestión, así mismo se eligió el tipo de investigación correlacional, el cual se enfocó a relacionar la variable X “Liderazgo pedagógico” y la variable Y “Habilidades de convivencia”. Así mismo fue de nivel evaluativo, el cual pretendió evaluar el comportamiento de ambas variables en función a la información planteada.

1.5 Limitaciones de la investigación

Entre las que se pueden distinguir se encuentran las siguientes:

Debido a su diseño descriptivo, no ofrece información tan detallada.

El tipo de estudio no producirá teorías innovadoras.

Operativamente surgieron inconvenientes en la coordinación para la recolección de los datos.

Económicamente se registraron gastos no contemplados en el proyecto que se debieron resolver para finalizar la investigación, ya que no se contó con financiamiento.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales

Pucuhuayla (2017) "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo. Meta: determinar la conexión entre el liderazgo educativo y el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huancayo. Metodología: la investigación se catalogó como descriptiva correlacional, no experimental y de tipo transversal. La muestra estuvo formada por 5 centros educativos del nivel primario y 60 maestros, respectivamente. El instrumento se organizó con 15 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable de análisis. Conclusión: Hay una correlación positiva alta (ρ = 0,837) entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia de 0,05; este hallazgo se manifiesta en todas las dimensiones, destacándose la mayor relación, que es la obtención y asignación táctica de recursos, así como la gestión de las clases, con un coeficiente de correlación de 0,678".

Benavides y Villarreyes (2017) "El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de Santa Anita, UGEL Nº

06: durante el año 2015. Se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes en la I.E.P. San Agustín, distrito Santa Anita, UGEL 06, 2015. Se trata de una investigación aplicada con un método descriptivo que utiliza un diseño no experimental transversal de nivel correlacional, en la cual se aplicaron dos instrumentos validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad. El grupo estuvo compuesto por 60 profesores. Las conclusiones señalan que, con un nivel de confianza del 95%, se comprobó que: hay una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes en la I.E.P. San Agustín, distrito Santa Anita, UGEL 06, 2015 ($p < 0.05$ y Correlación de Spearman = 0.902, mostrando una correlación positiva importante entre las variables; con una varianza compartida del 81%)".

Obregón (2018) "Habilidades Sociales y Convivencia Escolar en estudiantes de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 19 – Huaraz, 2017. Objetivo: Establecer la conexión que se presenta entre las habilidades sociales y la convivencia escolar de alumnos del tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Fe y Alegría Nº 19 en la ciudad de Huaraz, 2017. Metodología: Se trató de un enfoque descriptivo correlacional, ya que busca argumentar y analizar en detalle la relación entre las variables de estudio, considerando una muestra de 104 alumnos del tercer grado de secundaria. Se utilizaron como instrumentos el inventario de habilidades sociales del MINSA. Conclusión: se evidencia la conexión entre las habilidades sociales y la convivencia escolar, determinada a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que describe la intensidad de la relación entre las variables indicadas, cuyo valor es $r_{xy} = 0,692$. Esto se interpreta como una fuerte correlación positiva; en resumen, a más habilidades sociales, mejor convivencia escolar o al contrario".

Sullca (2018) "Competencias sociales y vida escolar en los alumnos del ciclo inicial e

intermedio del CEBA Nº 0086 José María Arguedas en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.” El propósito fundamental fue determinar la relación existente entre las habilidades sociales y la convivencia escolar en los estudiantes del ciclo inicial e intermedio del CEBA N°0086 José María Arguedas, situado en el distrito de San Juan de Lurigancho, en 2017. El tipo de estudio fue crucial con un diseño no experimental de naturaleza transversal-correlacional, y se realizó con una muestra aleatoria de 86 alumnos. Se empleó el cuestionario como instrumento de investigación. Según los hallazgos de la correlación de Rho de Spearman, la prueba estadística reveló una correlación de 0,288** entre las habilidades sociales y la convivencia escolar, con un nivel de significancia menor a 0,05 (0,000). La relación general entre las variables es débilmente positiva y significativa, por lo tanto, se puede validar la hipótesis de investigación, lo que sugiere que existe una relación directa y significativa”.

Argote (2018) “Influencia del liderazgo de los directivos en el rendimiento docente en las escuelas públicas de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016.” El propósito general consistió en determinar cómo el liderazgo de los directores impacta el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de Educación Secundaria en la provincia de Ilo, Moquegua 2016. La metodología utilizada es de carácter descriptivo correlacional con un diseño no experimental. La muestra no probabilística comprende a 131 docentes y se utilizó la encuesta como técnica para evaluar la variable liderazgo, a través de un cuestionario tipo Likert. Conclusión: Al analizar dos variables cuantitativas, el coeficiente de correlación r de Pearson 0.889 indica el grado de relación entre dichas variables, sugiriendo, de forma descriptiva, una sólida correlación positiva entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente”.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Cáceres y Pérez (2017) “La influencia del liderazgo pedagógico en las prácticas educativas. Objetivo: Identificar el impacto en las prácticas docentes y en el aprendizaje de los alumnos, en el marco de la Licenciatura en Administración, del Centro Universitario Continental. Metodología: Se utilizó una investigación descriptiva correlacional con un diseño no experimental; la muestra se define como no probabilística. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario tipo Likert. Conclusión: Actualmente, hay una amplia preocupación sobre el liderazgo de los directores en las instituciones escolares, dado que estas deben afrontar los desafíos de la sociedad actual y asegurar la formación de las nuevas generaciones demandadas por el siglo XXI; ya que los resultados indicados por diversas organizaciones internacionales y nacionales no son muy positivos”.

Raxuleu (2015) “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Se propuso describir la relación entre el liderazgo del director y el rendimiento pedagógico de los docentes en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. La población estudiada estuvo compuesta por 237 individuos, de los cuales 9 son directores, 70 docentes y 158 alumnos de tercer grado de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, situados en la aldea La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán en el departamento de Sololá. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, aplicando 3 cuestionarios de investigación. Se aplicó un muestreo aleatorio simple probabilístico, estratificado o de afijación proporcional para calcular el número de estudiantes encuestados por institución. Estadísticamente, se utilizó la confiabilidad de proporciones y la correlación de Pearson. La investigación reveló que hay una fuerte conexión entre el liderazgo del director y el rendimiento pedagógico de los docentes”.

Agapito (2016) “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica. Objetivo: Examinar el liderazgo educativo en los procesos de la administración escolar en las instituciones de educación básica. Metodología: se trata de una investigación descriptiva con un diseño no experimental, y la muestra consiste en centros de educación primaria. Se empleo el cuestionario como herramienta para la recolección de datos. Conclusión: El liderazgo pedagógico en la gestión educativa de las instituciones de educación básica es crucial para planificar y ejecutar transformaciones e innovaciones, con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Se ha comenzado un proceso de cambio en la participación para diseñar la misión, visión y la planificación estratégica con el fin de promover el desarrollo de los procesos de gestión educativa en las instituciones de educación básica”.

Acuña (2019) “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. El objetivo a continuación se examinó la conexión entre los estilos de liderazgo y los modelos de gestión en una institución de Barranquilla. Metodología: Se utiliza un enfoque cuantitativo, siendo tipo no experimental según el control de variables, y su objetivo es correlacionar, ya que busca identificar posibles relaciones entre variables; el diseño de la investigación es transversal, de campo, y se trata de un estudio de caso; la muestra es censal y se emplearán encuestas como técnicas.

Conclusión: Los resultados muestran, de acuerdo con el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, que hay una relación directa y relevante entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, lo que valida la hipótesis propuesta en este estudio”.

Adárraga (2019) “Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva. Objetivo: El propósito fue describir y analizar las estrategias pedagógicas

empleadas en el aula de apoyo y por los docentes en general. Se empleó una metodología de enfoque cualitativo y, como método de investigación, la fenomenología. Las técnicas para la recolección de datos incluyeron la observación, el análisis de contenido y la entrevista semiestructurada; los instrumentos utilizados fueron las guías de observación, las matrices de análisis de contenido y las guías de entrevista. Conclusión: Los hallazgos del estudio evidencian deficiencias en los procesos académicos para estudiantes con discapacidad y en la infraestructura de la Institución. Las causas incluyen los factores específicos de escaso conocimiento del tema por parte de docentes y alumnos, falta de comprensión de la metodología que se debe aplicar en la educación inclusiva, planes de área sin directrices para esta población, y ausencia de recursos o herramientas, así como espacio físico inadecuado para atender a las personas con discapacidad".

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo pedagógico

"El liderazgo consiste en hacer elecciones correctas, a veces complicadas, formular y expresar una visión definida, fijar metas realistas y ofrecer a los seguidores la información y los recursos requeridos para lograr esas metas" (Pucuhuayla, 2017, p.65).

Según lo indicado por el autor, se infiere que el liderazgo se entiende como una habilidad que tiene un individuo para guiar y orientar a un conjunto o integrantes de una entidad u organización, con el fin de alcanzar los objetivos previamente definidos. Es fundamental que en cualquier organización e institución existan líderes que guíen al equipo, a través de una adecuada gestión, realizando su creatividad e innovación.

De igual manera, se menciona que el líder pretende colaborar con un equipo de personas para alcanzar un objetivo, ya que, en la actualidad, en un mundo globalizado, las situaciones son

más complejas y cambian rápidamente, es crucial tener en cuenta en cualquier organización la flexibilidad y que sea más sostenible.

El liderazgo no está necesariamente relacionado con la autoridad y control, ya que liderar implica mucho más; consiste en guiar y motivar al conjunto de personas hacia los objetivos fijados, además de facilitar la afrontación de diversas situaciones complicadas que surjan en el trayecto. Es fundamental entender que el liderazgo reside en todos nosotros, y el secreto es liberar esas aptitudes y talentos, los cuales aportarán un valor a nuestra identidad personal.

"El liderazgo es esencial en la gestión, ya que el administrador sabe cómo motivar y guiar a las personas que forman parte de la institución educativa; ejerce una influencia interpersonal en un momento específico" (Acuña, 2019, p.43).

Es fundamental señalar que el liderazgo juega un papel crucial en el aprendizaje, por esta razón surge el liderazgo pedagógico, que se dedica a orientar a los estudiantes para alcanzar su aprendizaje de forma efectiva. Además, el liderazgo pedagógico debe ser inculcado en los estudiantes, para así dirigir los procesos apropiados en trabajos en grupo o en su vida profesional.

"El liderazgo pedagógico nos invita a ver el mundo desde una nueva perspectiva: nos anima a guiar nuestra vida y nuestro rol como líderes, tanto de personas como de organizaciones, basándonos en principios sólidos que actúan como verdaderas brújulas en nuestros caminos" (Benavides y Villarreyes, 2017, p.98).

Según lo que señalan los autores, los principios buscan mejorar la forma en que convivimos como sociedad. Están ahí para guiarnos, para que podamos relacionarnos mejor con los demás y construir vínculos más sanos y armoniosos. En ese sentido, se entienden como un conjunto de creencias, normas y valores que orientan nuestra vida cotidiana. Estos principios no

solo se expresan en lo que decimos, sino también en cómo actuamos, cómo pensamos y en la cultura que nos forma y nos acompaña en cada paso que damos.

Es importante comprender que un líder es alguien que elige asumir desafíos, se compromete activamente con cada situación y aprende a enfrentar las distintas circunstancias que puedan surgir en el camino. No se limita a reaccionar ante los problemas, sino que busca soluciones y alternativas para seguir avanzando hacia sus metas. Además, un verdadero líder aplica principios fundamentales tanto en su vida personal como en sus relaciones con los demás.

A menudo pensamos que un líder es simplemente quien manda o quien siempre tiene la razón. Pero en realidad, ser líder va mucho más allá de eso. Un buen líder guía al grupo, pero también es humano y puede equivocarse. Por eso, es valioso que todos podamos aportar nuestras ideas para apoyarlo. El verdadero liderazgo se forja con el tiempo, a través de experiencias que le ayudan a desarrollar habilidades para enfrentar los retos que se presenten. Un líder pedagógico, en particular, inspira a los demás y es seguido porque ayuda a cumplir objetivos compartidos con compromiso y visión.

En una institución educativa, un verdadero líder se reconoce no solo por lo que dice, sino por cómo actúa: es honesto, solidario, trabajador y guía a su grupo con responsabilidad y actitud positiva. Además, cumple con sus funciones de manera eficiente. Es fundamental aprender a identificar estas cualidades, porque muchas veces creemos que no hay alguien que dirija al equipo, cuando en realidad puede haber una persona dentro del grupo que, poco a poco, va desarrollando las actitudes necesarias para liderar de forma adecuada y en el momento justo.

Cuando hablamos de liderazgo, es importante reconocer que cada persona tiene un estilo propio para liderar. Sin embargo, hay ciertas cualidades básicas que todo buen líder debe tener si quiere guiar correctamente a una empresa u organización. El liderazgo no se limita a un solo

nivel, sino que está presente en todas las áreas y equipos de trabajo, porque es esa fuerza que impulsa, motiva y orienta a los colaboradores hacia el logro de metas. Por eso, en cualquier equipo siempre se valora y busca a personas que puedan asumir ese rol de guía, aportando desde su capacidad y compromiso en los distintos espacios de la organización.

Las grandes organizaciones se toman muy en serio esta tarea, porque saben que contar con líderes comprometidos que sepan conducir a sus equipos de trabajo marca una gran diferencia en el éxito de la empresa. Por eso, encontrar y formar personas con ese perfil se vuelve algo esencial.

En algunas organizaciones se malinterpreta el concepto de liderazgo y se asignan roles de líder a personas que lo asumen solo como una tarea más dentro de su trabajo, sin demostrar las competencias, actitudes ni aptitudes que realmente se esperan de un verdadero líder.

Cuando se coloca a una persona sin habilidades de liderazgo al frente de un grupo de trabajo, es muy probable que las cosas no funcionen bien y el equipo termine fragmentándose. Y es que, cuando alguien es forzado a liderar, suele asumir el rol desde una postura autoritaria, actuando solo como un transmisor de órdenes, sin la capacidad de inspirar, motivar ni generar acciones que conduzcan al éxito.

> El liderazgo pedagógico directo se enfoca en mejorar la calidad del trabajo docente, es decir, en cómo se enseña, se evalúa y se impulsa el crecimiento profesional de los maestros. Por otro lado, el liderazgo pedagógico indirecto se encarga de crear un entorno adecuado que favorezca una buena enseñanza y un aprendizaje efectivo. (Gajardo y Ulloa, 2016, p.78).

El liderazgo pedagógico busca motivar a los estudiantes a realizar diversas actividades académicas por iniciativa propia, fomentando su autonomía a través de prácticas

preprofesionales. Para que esto sea posible, es fundamental que los docentes los acompañen y guíen constantemente. Esta cualidad es esencial en cualquier centro educativo, especialmente en los institutos superiores, porque de ello depende que los profesionales que egresan puedan contribuir realmente al desarrollo del país. El crecimiento de los estudiantes como líderes requiere que se apliquen estrategias y técnicas adecuadas que faciliten su aprendizaje.

El autor también señaló que un líder es quien genera confianza para que los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos con seguridad. En el caso de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Ica, los docentes deben actuar como guías para que cada alumno desarrolle sus prácticas de manera correcta, siguiendo los procesos que ya han sido establecidos.

"El liderazgo pedagógico es fundamental y necesario para que las instituciones educativas aseguren que todos los estudiantes realmente aprendan y así puedan alcanzar los objetivos planteados en cada asignatura" (Cáceres y Pérez, 2017, p.96).

Según lo que menciona el autor, el liderazgo implica coordinar diversas actividades. En el ámbito educativo, esto significa organizar de manera efectiva todo lo necesario para que los estudiantes puedan desarrollarse académicamente. Por eso, un líder pedagógico debe mantener siempre una actitud creativa para enfrentar las diferentes situaciones que surjan dentro de la institución.

2.2.1.1 Modelos de liderazgo. Liderazgo instruccional. Este modelo busca mantener un monitoreo constante en las instituciones educativas, además de comunicar claramente las metas establecidas y ofrecer retroalimentación durante los diferentes procesos académicos. También pretende evaluar y comparar la efectividad educativa en los distintos centros de enseñanza.

Los líderes que tengan esta cualidad lograrán superar las diferencias con los demás

estudiantes de la institución. Como líderes instruccionales, harán un trabajo destacado en las clases que impartan y, además, compartirán diversas expectativas que ayudarán a fortalecer el aprendizaje.

Liderazgo transformacional. En esta forma de liderazgo, el líder intenta comprender los valores que motivarán al equipo a alcanzar los objetivos fijados por la organización, y también se compromete a cumplir las políticas, los procedimientos y los planes establecidos para ayudar a los estudiantes a aprender y crecer. Las buenas estrategias son evidentes en el trabajo de un líder transformador, razón por la cual este tipo de líder atrae seguidores. Este líder se centra en la institución, motivando a todo el personal para que contribuya creativamente al crecimiento de la organización.

Característica del paradigma del liderazgo pedagógico. Un paradigma es una forma de ver el mundo, como un cuadro de la naturaleza. Es importante que esta imagen sea lo mejor posible, lo cual es difícil. Conseguir una imagen mejor y más clara es un objetivo. Conocer el paradigma ayuda a averiguar lo que el líder pedagógico sabe sobre las distintas ideas. Por ello se considera lo siguiente:

Holístico: Tiene en cuenta todos los aspectos necesarios para alcanzar los objetivos fijados, como el dinero, la tecnología, los métodos, los procesos y los enfoques. El líder educativo tiene que pensar en diferentes opciones para hacer frente a estos impactos y ser adaptable, garantizando al mismo tiempo que el equipo pueda seguir adelante.

Ecológico: Se considera ecológico porque lo abarca todo y conecta con distintas funciones que ayudan a alcanzar los objetivos.

Evolutivo: Se cree que evoluciona porque utiliza un método paso a paso. Este método supone que debes seguir el mejor proceso para alcanzar correctamente tus objetivos.

Proactivo: Un líder pedagógico debe estar dispuesto a actuar e intentar hacerlo lo mejor posible en todas las cosas, sobre todo cuando se trabaja para conseguir objetivos. También debe estar preparado para competir y tener diferentes planes para resolver cualquier problema que pueda surgir al intentar conseguir algo.

Características del líder pedagógico. Los líderes siempre están intentando aprender. Necesitan ideas sólidas y bien pensadas para explicar cómo han alcanzado sus objetivos. Los líderes con principios ven la vida como una experiencia de aprendizaje, adquiriendo cada día nuevos conocimientos que les ayuden a tener éxito. Los buenos líderes entienden que la vida incluye tanto éxitos como reveses. Cuando las cosas van mal, encuentran nuevas soluciones en lugar de rendirse.

Están llamados a ayudar y apoyar a su equipo basándose en sus creencias. Consideran que prestar apoyo es un deber que deben cumplir. Servir a los demás demuestra la humildad y comprensión de un líder.

Incluso cuando las cosas se ponen difíciles, emiten vibraciones positivas. Siempre tienen esperanza y ven el lado bueno de las cosas, con mucha energía. Nunca se rinden y contagian este sentimiento a la gente que les sigue. Siempre son positivos y están llenos de energía, nunca pierden la esperanza y lo comparten con sus seguidores.

Logran tener fe en las personas y en sus talentos, puntos fuertes, buenas cualidades y potencial. Aunque las cosas no salgan según lo previsto, siempre animan a la gente a ver sus propias capacidades y a aceptar que todo el mundo comete errores, lo cual no les convierte en malas personas. Reconocer el potencial de una persona y aceptar los errores es clave. Esto genera confianza, que es muy importante para sentirse seguro.

Manejan bien las cosas, intentan aprender y se mantienen informados leyendo y

siguiendo la actualidad todos los días. Son sociables y tienen muchos amigos porque les resulta fácil hablar y conectar con los demás.

Estas personas son atrevidas, ya que su vida se basa en firmes convicciones. Su objetivo es divertirse y ampliar sus conocimientos. Se sienten seguros gracias a su fuerza interior y a sus objetivos. No se desaniman fácilmente. Viven siendo adaptables y teniendo una vida rica y plena. No se desaniman fácilmente. Viven adaptándose y teniendo una vida rica y plena.

Un líder docente trabaja bien con los demás. Cambian para mejorar cada día. Trabajan con inteligencia y consiguen hacer las cosas. Son creativos y piensan en nuevas ideas para obtener buenos resultados. Son creativos y piensan en nuevas ideas para obtener buenos resultados.

Hacen ejercicio de autorregulación emocional y físico, mejorando su estado físico, mental y emocional. Esto les permite incorporarse a programas que actualizan los procesos, lo que los lleva a realizar su trabajo de la mejor manera posible. Estos programas actualizan los procesos para obtener el mejor rendimiento laboral.

Tarea del líder pedagógico. El líder educativo es responsable de planificar las actividades y los pasos que se darán en la escuela.

Su trabajo consiste en gestionar las personas que trabajan en la organización y los planes utilizados para llevar a cabo las distintas tareas.

También comprueba si los planes y disposiciones funcionan como es debido y den los resultados previstos.

Roles del líder. El líder organizará los recursos de que dispone la institución y los asignará en función de las necesidades que vayan surgiendo.

Perseguir el crecimiento de la organización utilizando los mejores enfoques para ponerlos

en práctica.

Supervisar eficazmente la información de que disponen, que abarca tanto los recursos materiales como los digitales.

Alinear las tareas a realizar, asegurándose de que se supervisan adecuadamente.

Son responsables de supervisar las funciones asignadas a cada miembro del personal de la organización.

> En las últimas décadas se ha afirmado que el liderazgo pedagógico ejercido por la administración de los centros educativos no puede lograr resultados óptimos si los profesores carecen de la oportunidad de innovar. Sin estas oportunidades de innovación, no podrán rendir al máximo (Cáceres y Pérez, 2017, p.76).

El autor sugiere que el liderazgo pedagógico gira en torno al establecimiento de objetivos e intenciones, donde un líder pedagógico identificará los métodos adecuados a aplicar para alcanzar dichos objetivos. Es fundamental recordar que, si no se selecciona un proceso eficaz, no será posible alcanzar los objetivos e intenciones previstos.

"El liderazgo educativo requiere importantes aptitudes, atributos y mentalidades por parte de las personas que desempeñan funciones directivas y docentes para abordar con eficacia los objetivos y las expectativas del mundo contemporáneo". (Raxuleu, 2015, p.89).

Como afirma el autor, los líderes educativos dirigen la organización hacia objetivos y metas, con la intención de crear una mejora continua, para lo cual aplican una administración eficaz y rápida, respetando los procedimientos previamente establecidos. La dirección educativa formula un objetivo de aprendizaje exclusivamente, basado en las directrices, reglamentos y normas establecidos por el Ministerio de Educación. Su principal objetivo es la educación permanente, organizando el plan de estudios, evaluando a los instructores, etc.

Para alcanzar los objetivos de la organización, el grupo de liderazgo debe desarrollar un entorno de apoyo e inspiración en el que tanto los educadores como el personal administrativo se adhieran a los protocolos definidos. Se reconoce como un objetivo vital del liderazgo educativo la aplicación de diversos métodos que fomenten el aprendizaje continuo y garanticen que cada miembro del equipo desempeña las funciones que le han sido asignadas.

> El liderazgo educativo incluye estas facetas y ha llegado a ser reconocido en los estudios como el enfoque más eficaz para garantizar una mejora duradera. El liderazgo entre los educadores es un componente crítico y ha sido reconocido como una característica clave en la investigación académica. (Contreras, 2016, p.56).

Como afirman los autores, se puede concluir que el liderazgo fomenta diversas capacidades para alcanzar los objetivos fijados, y esto se comunica a todos sus partidarios, porque sin su implicación, los procesos planificados no podrían persistir.

Asertividad en los docentes como líderes pedagógicos. Se considera que una persona es asertiva cuando puede transmitir sus opiniones y debatirlas con eficacia. Es esencial que tanto los estudiantes como los instructores del centro educativo demuestren asertividad en cualquier circunstancia académica que se produzca.

Adoptar esta forma de actuar no significa que uno siempre acierte, sino que expresa sus ideas con moderación, valora los puntos de vista de otros y admite sus errores. Tal disposición promueve una conversación pacífica con el individuo y mejora la confianza en lo que cuenta o piensa.

A menudo, se piensa erróneamente, que la asertividad es una capacidad completa, pero en realidad, es solo un componente de una habilidad mayor. En esencia, la asertividad busca integrar distintas conductas que faciliten la expresión adecuada de un individuo en un contexto

específico, procurando no ser agresivo ni ofender a otros.

Es esencial que los líderes escolares y los profesores muestren un comportamiento asertivo en relación con las diversas actividades académicas que se presentan, sirviendo de modelo y transmitiendo positividad a los alumnos. Se establece la importancia de la asertividad en los profesores, ya que es esencial que respondan asertivamente a cualquier pregunta que los alumnos puedan hacer durante una clase. Este enfoque será beneficioso para su aprendizaje. Todo profesor debe esforzarse por conectar con sus alumnos; mediante la asertividad, puede conseguirlo y comprender diversos puntos de vista.

En la enseñanza superior, es importante que los estudiantes aprendan a transmitir sus ideas con eficacia, permitiendo el debate de forma tranquila y organizada. Los docentes desempeñan un papel fundamental a la hora de educar y orientar a sus estudiantes. Es crucial inculcarles un sentido de la asertividad durante cualquier debate o expresión de pensamientos, ya que esto ayudará significativamente a su crecimiento profesional.

La asertividad no se limita a mostrar iniciativa y una actitud positiva, sino que incluye otras cualidades que se describen a continuación:

Normalmente, son personas activas; si no cumplen este requisito crucial, es altamente improbable que se conviertan en un individuo asertivo. Si no cumplen este requisito crucial, es muy improbable que se conviertan en un individuo asertivo, ya que estas personas optan por afrontar diversos retos utilizando sus habilidades. Del mismo modo, buscan retos constantemente.

Poseen confianza en sí mismos, ya que son conscientes de sus talentos y competencias. Un individuo asertivo se comprende bien a sí mismo y no emprende acciones sin ser consciente de las posibles consecuencias. Por eso consideran que la prevención es esencial en sus esfuerzos.

Contemplan las circunstancias que están viviendo y los retos a los que se enfrentan, buscando alternativas que aporten soluciones que apoyen resultados positivos, que ayuden tanto a su crecimiento personal como al de la organización de la que forman parte.

Son individuos creativos que constantemente buscan nuevas ideas y demuestran perseverancia. Si sus primeras soluciones no producen los resultados esperados, exploran métodos alternativos para alcanzar los objetivos deseados.

Siempre se comunican de manera positiva en diversas situaciones, ya que buscan activamente soluciones a los problemas y emplean un lenguaje constructivo para generar oportunidades.

Las personas proactivas se enfocan tanto en la situación actual como en la planificación futura para minimizar posibles inconvenientes. Predicen eventos y situaciones con habilidad. Una persona segura de sí misma manifiesta de manera efectiva los rasgos de un líder.

Poseen autodisciplina y comprenden que, para abordar un problema, es crucial evitar que los sentimientos interfieran, ya que la tensión puede conducir a resultados negativos. El individuo seguro de sí mismo debe mantener el control sobre las circunstancias. También tienen talento para calmar a las personas que mezclan emociones en la ecuación y no consiguen concentrarse en resolver problemas o tomar decisiones.

Valorar los puntos de vista de los demás; comprender que toda persona es digna de respeto y puede no compartir los mismos puntos de vista que nosotros.

Las personas asertivas priorizan sus objetivos, aspiran a obtener los mejores resultados y manejan con habilidad las circunstancias que van surgiendo. También eliminan las acciones superfluas o que obstaculizan el progreso de la organización.

Estas personas son extraordinariamente firmes en su planteamiento, impulsadas por la

seguridad en sí mismas y las estrategias que defienden. Son conscientes de la importancia de disponer de tiempo suficiente para obtener resultados. Por lo tanto, no se apresuran a abandonar una tarea en la que se han embarcado.

Poseen un fuerte sentido de la disciplina, ya que mantienen la concentración y son conscientes de las tareas que emprenden. Su autodisciplina les permite destacar de forma independiente.

Utilizan la influencia, ya que poseen la capacidad, la seguridad y la consideración de las distintas perspectivas, y también se asegurarán de que se reconozcan sus propios puntos de vista.

Poseen grandes habilidades sociales, muestran una sana autoestima, son personas imaginativas y suelen sentirse felices interactuando con los demás, ya que son extremadamente extrovertidos y amistosos.

Sabe cómo manejar las críticas y las aborda con una mentalidad constructiva; las ve como una oportunidad para mejorar sus habilidades y adquirir conocimientos, en lugar de percibirlas como irrespetuosas o hirientes.

Estas personas son adaptables, ya que dan prioridad a la búsqueda de soluciones a los problemas con antelación y poseen la capacidad de adaptarse a diversas circunstancias.

El liderazgo pedagógico abarca la organización de las clases para los alumnos y el fomento de la creatividad y el crecimiento educativo. La eficacia de un educador se pondrá de manifiesto en las acciones de sus alumnos y en los métodos que utilice. El papel del profesor influye en la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos; por tanto, es esencial que sepa cómo dirigir las clases con eficacia, que posea la capacidad de aplicar diversos enfoques y de utilizar diversas estrategias, junto con la mentalidad adecuada para orientar a los alumnos a lo largo de su itinerario educativo. Además, deben incorporar principios y habilidades.

Los educadores se enfrentan a la tarea constante de mantenerse al día, no sólo en sus capacidades, sino también en su desarrollo personal, su ética y su moral, que son esenciales para aplicar métodos de enseñanza eficaces y adecuados; en consecuencia, necesitan mantener un enfoque positivo con sus alumnos.

La capacidad del educador depende de diversas acciones emprendidas para cumplir diferentes funciones educativas esenciales para el correcto desarrollo de los educandos. Es fundamental destacar que las habilidades efectivas cultivadas por los docentes se manifestarán como resultados tangibles en los alumnos. El sistema educativo ha mostrado y evaluado diversos impactos que crean una influencia pedagógica en los alumnos. Además, estos impactos se caracterizan por distintas competencias, incluyendo aspectos emocionales y el nivel de responsabilidad exhibido en cada lección impartida.

2.2.1.2 Indicador 1: Comunicación efectiva. En todos los entornos de aprendizaje, la interacción entre los diferentes niveles —como líderes, educadores y estudiantes— es fundamental. Cada sistema implantado incluye métodos de comunicación eficaces y transparentes que eliminan la ambigüedad y las malas interpretaciones, que podrían dar lugar a problemas importantes.

Una comunicación clara facilita nuestra capacidad para transmitir nuestros pensamientos con precisión en diversos contextos, al tiempo que tenemos en cuenta y valoramos las perspectivas de los demás, evitando cualquier forma de ataque o insulto, ya que este enfoque nos ayuda a lograr los mejores resultados para el progreso de una tarea académica concreta.

La comunicación es eficaz cuando tanto el emisor como el receptor interpretan un mensaje de la misma manera. Esto garantiza que el mensaje se transmita de manera eficaz: el receptor comprende tanto el significado como el propósito de lo que se ha

comunicado (Raffino, 2018, p.75).

Es esencial que las opiniones compartidas sean imparciales, lógicas y sinceras, lo que contribuye a mantener una comunicación armoniosa. El éxito de la interacción depende de la comprensión que una persona tiene de los pensamientos de otra; refleja la capacidad de una persona para entablar una conversación y alcanzar un consenso.

Los estudiantes participan en tareas interactivas para transmitir sus pensamientos y preocupaciones, además de expresar sus emociones con respecto a los diferentes programas que ofrece la organización. Los niveles superiores de cada estructura jerárquica deben mantener interacciones personales regulares para garantizar la difusión y recepción oportunas de la información sobre los avances.

Una parte importante de los retos a los que se enfrentan las organizaciones educativas en lo que respecta a su eficiencia se debe a una capacidad de comunicación insuficiente. Por lo tanto, afirmamos que este aspecto es vital para el crecimiento de las empresas y su avance exitoso.

La comunicación eficaz es fundamental y esencial para cualquier organización, ya que influye positivamente en su crecimiento. Esto significa que la comunicación eficaz es vital en todos los esfuerzos de desarrollo y en todas las formas de interacción en contextos educativos. El objetivo de la comunicación eficaz es mejorar el entendimiento mutuo entre los miembros del equipo, promoviendo un lenguaje común (en sentido figurado) que facilite un intercambio de información más fluido y preciso.

Una comunicación eficaz fomenta vínculos sólidos, cultiva la confianza y el compromiso entre los alumnos, elementos esenciales para el éxito y el progreso. Esta forma de comunicación se centra en mejorar la colaboración y, en consecuencia, las capacidades de los miembros del

personal en los diferentes niveles de la organización de la institución.

Importancia de la comunicación efectiva. “La comunicación eficaz es un método para transmitir mensajes que permite al emisor expresar sus ideas de forma clara y comprensible para el receptor o receptores, evitando cualquier posibilidad de malentendidos, incertidumbre o interpretaciones erróneas” (Fabela, 2018, p.84).

La comunicación eficaz reviste una importancia significativa para los altos cargos de las organizaciones e instituciones. Su objetivo es llevar a cabo tareas fundamentales de gestión, como la planificación, la organización, el control y la orientación. Este aspecto es crucial en lo que respecta al liderazgo.

La comunicación fomenta la responsabilidad, sirve de base para la estrategia y abarca el intercambio de información vital en todos los niveles de la jerarquía. Los procesos requieren habilidades de comunicación interpersonal; en términos más sencillos, el éxito de una organización depende de una comunicación clara. Esto es frecuente en los equipos de colaboración y en las cuestiones de gestión, ya que es esencial que los líderes mantengan una comunicación continua, de la que son responsables, para garantizar la eficiencia en sus tareas y la consecución de los objetivos.

La comunicación efectiva se puede realizar por diversas vías, tales como:

Oral: Esto se puede lograr mediante un discurso bien organizado, en el que se presenten los argumentos y se transmita el mensaje de forma clara y precisa.

Escrita: Se refiere a lo que se comprende a través de materiales impresos o textos digitales, donde la información tiene como objetivo ser transmitida o se comparten ideas a través del acto de leer.

Gesticulación: Esto se logra mediante gestos y señales, que transmiten una idea o un

sentimiento.

Elementos que componen la comunicación efectiva. Son:

Emisor: Sirve como medio para transmitir el mensaje que suscita el diálogo y la interacción.

Receptor: Es la persona que comprende correctamente el mensaje transmitido por el emisor.

Código: Estas son las directrices que deben seguirse para facilitar una comunicación eficaz y completa.

Canal: Es el canal, ya sea tangible o digital, el que sirve para transmitir el mensaje y facilitar la comunicación.

Mensaje: Es esencial que se transmitan las intenciones tanto del emisor como del receptor, y la claridad es imprescindible.

Referente: Esta es la situación a la que se hace referencia en el mensaje.

Situación: Es el intercambio que se produce entre el emisor y el receptor al recibir información, en función de cómo se entiende.

Ruido: Este es un problema que influye en el éxito de la comunicación, ya que impide que el mensaje se transmita con precisión.

Impactos de la comunicación en la organización. La comunicación eficaz es un componente fundamental que garantiza el éxito dentro de las organizaciones. Es crucial en todo el marco organizativo y sustenta sus cimientos. En conclusión, podemos resumir estas teorías en los siguientes puntos:

Como resultado, la comunicación fomenta la inspiración y proporciona la información esencial necesaria para que las personas cumplan con sus responsabilidades en la organización o

el grupo, aborda sus incertidumbres, ofrece perspectivas para su comprensión y mejora sus procedimientos.

La comunicación es el medio principal para compartir información y también es el recurso clave en el que se basan las personas para tomar decisiones informadas.

La comunicación desempeña un papel esencial en la modificación de las perspectivas de las personas durante períodos de estrés; por el contrario, una persona bien informada tiende a mantener una visión favorable de situaciones con las que no está familiarizada. En este contexto, apreciamos la importancia de integrar tanto la comunicación verbal como la escrita.

La comunicación facilita las interacciones sociales, regula las funciones de gestión, influye en la conducta individual y transmite las normas y directrices que sirven como reglas dentro de una organización o institución.

Barreras de la comunicación eficaz. Hay múltiples factores que pueden provocar la ruptura de la comunicación interpersonal. Estas rupturas se producen cuando el mensaje transmitido no llega al destinatario previsto de forma directa o comprensible. Por lo tanto, es fundamental que tanto el comunicador como el público tengan una comprensión similar para facilitar una interacción eficaz. Este principio engloba el concepto de escucha activa, que pone de relieve la importancia de un intercambio de información transparente y eficiente.

Sin embargo, existen obstáculos en los métodos de comunicación que dificultan los intercambios efectivos, y en los entornos organizativos, la comunicación desempeña un papel crucial.

Por lo tanto, destacamos varios obstáculos que restringen la comunicación dentro de las organizaciones y contribuyen a la distorsión de los mensajes, lo que da lugar a que numerosos procesos fracasen o se colapsen por completo. Algunos de los diferentes obstáculos de

comunicación incluyen:

Las barreras de idioma: Esto se refiere a los diversos métodos mediante los cuales las personas se comunican, aunque no se trata de un concepto sencillo. También destaca que, para eliminar este obstáculo, las personas deben compartir una comprensión común cuando discuten las funciones de la organización y la institución. A pesar de utilizar un lenguaje idéntico, los términos pueden diferir entre las distintas personas, lo que indica distintos grados de vocabulario.

Barreras psicológicas: Estas situaciones se producen cuando las personas se encuentran en situaciones estresantes o en un estado emocional frágil, lo que dificulta su capacidad para concentrarse y comunicarse de manera eficaz. También se manifiestan cuando las personas expresan sentimientos de ira o furia como reacción a circunstancias angustiosas.

Barreras fisiológicas: Esto se refiere al estado físico de la persona en el momento en que recibe una comunicación. Los obstáculos físicos desempeñan un papel crucial en este contexto, junto con la distancia de comunicación, que puede ser grande o pequeña, así como cualquier aspecto fisiológico, como la discapacidad auditiva o la dificultad de comprensión.

Barreras sistemáticas: Las barreras de este tipo que surgen dentro de las organizaciones se deben a un malentendido entre los diferentes niveles jerárquicos, sus funciones y puestos, lo que obstaculiza el progreso de cualquier tarea previamente establecida debido a la incapacidad de alcanzar un consenso.

Barreras de actitud: Busca enfatizar la renuencia de las personas a afrontar las situaciones que se les presentan, lo que revela una deficiencia a la hora de encontrar soluciones y abordar los problemas.

Estos obstáculos se derivan principalmente de desacuerdos interpersonales, lo que afecta gravemente al diálogo.

2.2.1.3 Indicador 2: Capacidad de motivación. "La capacidad de motivar es la influencia y el resultado que impulsa a alguien a realizar una acción o a abstenerse de hacerlo. Es un aspecto mental que dirige e influye en las acciones de un individuo" (Rojas, 2018, p.65).

El autor antes nombrado, sugiere que se puede entender que la capacidad se refiere a una característica de los seres humanos que les permite realizar diversas tareas de acuerdo con un procedimiento o directriz establecidos. También permite a las personas desempeñar funciones específicas en función de sus características, habilidades y competencias.

Señala que poseer esa habilidad permite a una persona desempeñarse satisfactoriamente y ejecutar las tareas y responsabilidades asignadas, adhiriéndose a los procedimientos establecidos, lo que le ayudará a desarrollar sus capacidades e intelecto. Por lo tanto, es esencial contar con personas que puedan inspirar la realización de diversas actividades educativas, ya que esto facilitará su mejora de manera más eficiente.

Es lógico que las habilidades estén intrínsecamente ligadas a la educación, ya que influyen en las tareas que desempeñan una persona, sus esfuerzos académicos y su experiencia de aprendizaje en general. En el campus Ica de la Universidad Privada San Juan Bautista, se ha observado que los estudiantes con frecuencia no desarrollan plenamente sus habilidades debido a la falta de motivación.

Generalmente, las personas poseen numerosas habilidades de las que no son plenamente conscientes, lo que les genera estrés y limitaciones al enfrentarse a diversos desafíos. Esto subraya la necesidad de desarrollar y aplicar una mentalidad positiva.

La motivación requiere un propósito claro, lo que facilita la generación de la energía necesaria para llevar a cabo las diferentes tareas propuestas. Además, exige esfuerzo para

alcanzar las metas establecidas, ya que no cumplir las condiciones necesarias conducirá a la incapacidad de alcanzar los resultados deseados.

> La motivación actúa como la fuerza que impulsa a las personas a actuar para alcanzar un objetivo específico. Abarca la búsqueda de seguridad y aceptación en una comunidad. Este impulso no solo aspira a alcanzar un objetivo predeterminado, sino que también se esfuerza por hacerlo de la manera más eficaz posible (Rojas, 2018, p.76).

Con base en las observaciones del autor, se puede inferir que la motivación mejora el crecimiento académico, facilita el refinamiento de las tareas diarias, busca innovar en el desarrollo de la clase, inspira a los estudiantes a participar con mayor seguridad y confianza, y permite al educador motivado servir como un mentor persistente para sus estudiantes.

La motivación desempeña un papel fundamental en el desarrollo emocional; empodera a las personas para superar las ansiedades que les impiden progresar y desarrollar sus capacidades en diferentes áreas de la vida y circunstancias. Contar con apoyo motivador es esencial en cada proyecto que emprendemos.

El docente actúa como mentor del estudiante; su deber es guiarlo a través de todos los procedimientos establecidos por la institución. En el campus Ica de la Universidad Privada San Juan Bautista, la responsabilidad del docente incluye guiar a los estudiantes durante sus prácticas preprofesionales, motivarlos y evaluar su progreso.

2.2.1.4 Indicador 3: Dirección del trabajo en equipo. La conexión entre las personas es esencial; les permite participar en las diversas actividades que conforman el marco de la organización. También es crucial destacar que existen elementos ajenos al ámbito profesional y académico que deben evitarse dentro de un equipo, ya que pueden afectar la

eficiencia de la colaboración. Es necesario que los siguientes factores estén presentes entre los participantes del equipo:

Es importante que entre los integrantes exista:

Comunicación.

Cooperación.

Protección mutua.

Asistencia.

Disciplina.

Estas características promueven un ambiente constructivo entre los miembros del equipo, fomentan el respeto mutuo y cultivan una sólida red de apoyo para gestionar cambios tanto previstos como imprevistos. El propósito fundamental de la colaboración es mantener y fortalecer las conexiones sociales entre los estudiantes. Esta estrategia integral busca perfeccionar las múltiples relaciones internas para garantizar una experiencia educativa fluida y sin conflictos. Entre los objetivos destacados de este marco se incluyen:

Fomentar el logro compartido de los objetivos propuestos.

Garantizar el pleno desarrollo de todos los actores involucrados.

Reconocer los requisitos y cumplirlos para garantizar un desarrollo equilibrado.

Conciliar los objetivos individuales con las metas colectivas.

Contar con integrantes debidamente capacitados para el cumplimiento eficaz de sus funciones.

Motivar el alcance de objetivos.

Fomentar la colaboración equitativa y el trabajo en equipo. Trabajar en grupo requiere:

Reciprocidad: La reciprocidad entre los miembros del grupo es crucial. Se anima a cada

estudiante a presentar sus ideas de forma convincente. Dichos puntos de vista o creencias también deben recibir retroalimentación constructiva. Los resultados obtenidos al completar la tarea académica asignada demostrarán el trabajo en equipo y las habilidades del grupo.

Responsabilidad: Se considera una faceta crucial y esencial del aprendizaje cooperativo, y también se vincula con la dependencia mutua. La rendición de cuentas permite obtener resultados favorables en el aprendizaje colaborativo, ya que a cada participante se le asigna un rol específico y, según su nivel de responsabilidad, pueden trabajar juntos para garantizar que los resultados de las tareas conjuntas cumplan con las expectativas.

Relaciones afectivas y positivas: Todas las personas involucradas deben comprender la importancia de asumir responsabilidades. Además, es crucial que se comprometan emocionalmente, ya que esto les permitirá alcanzar los mejores acuerdos posibles para avanzar en sus proyectos académicos.

Elementos del trabajo en equipo. Objetivos: Su objetivo es mejorar el crecimiento educativo de los estudiantes fomentando el intercambio de pensamientos y perspectivas durante las tareas académicas designadas.

Ambiente: Permite potenciar la creatividad; cuando se cultiva en un entorno adecuado, fomenta la inspiración y el deseo de participar más profundamente en actividades educativas.

Motivación: La motivación juega un papel crucial en la dinámica del equipo; cuando cada miembro está motivado, surgen conceptos innovadores que conducen a un mayor número de posibilidades de esfuerzos colaborativos.

Tipo de proceso: En la creación de experiencias educativas colaborativas, se llevarán a cabo procesos tanto estructurados como no estructurados.

Aporte individual: Todos los individuos del grupo deben compartir sus ideas y opciones

para mejorar el proyecto colaborativo, seleccionando la opción más adecuada según los aportes de los miembros del grupo.

Pasos del proceso grupal: Los procedimientos a seguir durante las tareas colaborativas dependerán del consenso de los involucrados.

Reglas: Las pautas en los esfuerzos de colaboración están diseñadas para fomentar la innovación durante la creación del proyecto.

Desarrollo personal: Cada participante necesita mejorar sus habilidades y competencias por sí solo para ofrecer sus conocimientos y capacidades al equipo.

Productividad: Los esfuerzos de colaboración mejoran el desarrollo de experiencias compartidas en educación.

Pautas del trabajo en equipo. Investigación sobre las fortalezas y debilidades de cada miembro individual del grupo.

Establecimiento de objetivos comunes cuya consecución demanda aportes individuales.

Creación de estrategias de acción, que requieren rendición de cuentas y roles de cada participante del equipo.

Evaluación del avance del grupo, considerando tanto los aspectos colectivos como los individuales.

Reafirmación de la vigencia sostenida de los valores y normas que regulan la convivencia social.

La colaboración fomenta la comunicación constructiva, lo que mejora el crecimiento cognitivo de las actividades educativas, incluida la evaluación, el cumplimiento de instrucciones y la categorización para resolver problemas, enriqueciendo e inspirando así la creatividad y la innovación.

“La colaboración implica la acción colectiva de personas que trabajan juntas para lograr una tarea. Requiere la coordinación de múltiples participantes dedicados a alcanzar objetivos comunes” (Barrera, 2017, p.96).

La colaboración fomenta el entusiasmo, creando un sentimiento de comunidad entre los estudiantes, reconociendo objetivos compartidos y fomentando la innovación y la responsabilidad en cada miembro. Es fundamental destacar la importancia de comprender la esencia de los esfuerzos colaborativos, ya que estos moldean las perspectivas personales. Durante el desarrollo de un grupo, se fomenta el aprendizaje relacional, fomentando la capacidad de formar equipos y valorar los puntos de vista de los demás.

La naturaleza única de la colaboración es a la vez compleja y gratificante, ya que cada individuo asume sus respectivas responsabilidades y capacidades, participando de forma independiente y en armonía. Todos los miembros del equipo reconocen la importancia del aporte intelectual para lograr resultados positivos, fomentando así el desarrollo de dinámicas de crecimiento en las relaciones interpersonales.

Características del trabajo en equipo. Interactividad: La adquisición de conocimiento se produce mediante la interacción entre varias personas que comparten sus puntos de vista y perspectivas. El impacto de estos intercambios es significativo, ya que tienen el potencial de transformar la información y, por lo tanto, mejorar su comprensión.

Sincronía de la interacción: Las tecnologías de la información desempeñan un papel crucial en la educación, ya que requieren inmediatez y reacciones rápidas, lo que facilita el debate y la interacción presencial. Estos elementos contribuyen a una retroalimentación constructiva para el proceso de aprendizaje.

Negociación: Se considera un procedimiento mediante el cual las personas buscan

alcanzar un consenso mutuo mediante el uso de elementos como el diálogo lúcido y específico. Además, es fundamental utilizar métodos de interacción para una comprensión efectiva.

De igual manera, cada tarea está estructurada para evaluar el esfuerzo de los estudiantes. Los esfuerzos colaborativos distribuyen la autoridad y la responsabilidad, promoviendo así el trabajo en equipo y el logro de objetivos comunes. Es crucial que los educadores adopten este enfoque, donde al formar equipos, cada estudiante tiene la oportunidad de cultivar ideas y métodos innovadores para sus actividades académicas.

Cada equipo debe estar inspirado para participar en una colaboración efectiva, así como para intercambiar conocimientos y perspectivas sobre la materia.

"Para que la colaboración sea agradable y efectiva, los grupos de trabajo deben considerar ciertos aspectos que ayudarán a eliminar los factores que obstruyen la dinámica del equipo" (Barrera, 2017, p.43).

El autor sugiere que todo enfoque educativo establece un objetivo o logro específico. En el contexto de los esfuerzos colaborativos, busca intercambiar diversas perspectivas para facilitar el trabajo en equipo, fomentando el aprendizaje colectivo y compartiendo la responsabilidad de cada tarea realizada conjuntamente. Estas actividades fomentan la revitalización de los diversos roles académicos de educadores y estudiantes, quienes deben utilizar métodos que fomenten el pensamiento crítico y el aprendizaje independiente.

Numerosos académicos buscan fomentar la colaboración entre pares en lugar de centrarse únicamente en tareas individuales. Afirman que el trabajo en equipo puede ser un enfoque más eficiente, permitiendo a los estudiantes interactuar entre sí y obtener perspectivas desde múltiples perspectivas, lo que en última instancia mejora su crecimiento y desarrollo de habilidades. Dentro del marco educativo, se establece un paradigma de aprendizaje colaborativo que anima a

todos los estudiantes a trabajar hacia objetivos comunes. Este enfoque requiere diversas contribuciones y habilidades para fomentar un espíritu competitivo entre los equipos durante las actividades educativas.

"Colaborar como unidad es un método para realizar tareas o alcanzar objetivos específicos. En este sentido, la formulación de objetivos, como en cualquier proyecto, debe ser comprendida de antemano por todos los miembros del equipo" (Barrera, 2017, p.71).

Según el autor, se trata de un método educativo en el que cada participante del grupo asume la responsabilidad no solo de dominar el material, sino también de apoyar a sus compañeros en el proceso de aprendizaje, fomentando así un espacio centrado en el éxito y los objetivos. Cada alumno participa en las tareas escolares para lograr sus objetivos con eficacia.

Cuando los estudiantes reconocen su interconexión, se conectan con los miembros de su grupo, lo que permite que cada individuo comparta su experiencia y conocimientos, lo que ayuda al equipo y los ayuda a completar eficazmente las tareas educativas asignadas.

La colaboración permite comprender mejor el conocimiento para obtener una ventaja compartida, lo que resulta en el cumplimiento de las tareas. Para promover el aprendizaje, es esencial que cada miembro del equipo comparta sus ideas, puntos de vista, experiencia y habilidades al tiempo que cumple con sus responsabilidades. Por lo tanto, el educador debe definir el grado de participación de cada individuo y evaluar el resultado final.

Un componente vital del trabajo en equipo es la comunicación eficaz, que permite a todos los miembros comprender los puntos de vista de los demás y contribuye a abordar positivamente los problemas actuales. Además, es fundamental destacar la importancia de la coordinación, clave para el desarrollo académico. Cada individuo debe articular sus conceptos con precisión.

La colaboración tiene impactos significativos, que se evidencian positivamente en el

ámbito educativo. Además, reconocemos diversos factores que mejoran el aprendizaje estudiantil. Los procedimientos adoptados buscan comprender la dinámica dentro del grupo, centrándose especialmente en las interacciones entre sus miembros.

Para Colaborar en equipo requiere que cada miembro aporte diversas habilidades sociales y experiencia, lo que facilita la exploración de opciones para afrontar los desafíos. El creciente énfasis en el uso de la tecnología exige una comunicación eficaz entre los miembros, que permita un consenso sobre las tareas a realizar y mejore su comprensión. Mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal en el trabajo en equipo es crucial, ya que fomenta acuerdos duraderos.

A través de una organización ordenada de los componentes, la colaboración fomenta la educación duradera, permitiendo a los alumnos colaborar en equipos y compartir sus ideas, reflexiones y puntos de vista, que serán deliberados por todos los participantes del equipo, seleccionando las mejores opciones para avanzar en la tarea. Es fundamental tener en cuenta:

Responsabilidad individual: Cada miembro del equipo debe asumir la responsabilidad de la función que se le ha asignado. Es fundamental que el equipo establezca objetivos específicos y métodos adecuados para el crecimiento. Cada miembro del equipo es responsable de ejecutar las tareas que se le asignan. Su compromiso y dedicación a sus funciones son vitales para el progreso del esfuerzo del equipo, dado que cada uno aporta ideas únicas y comparte conocimientos adicionales. Es importante que los alumnos se den cuenta de que deben abordar con diligencia las tareas que se les asignan, ya que limitarse a hacer lo mínimo puede afectar negativamente a todo el grupo.

Cooperación: Todos los miembros del grupo deben ayudarse mutuamente para alcanzar los objetivos fijados, adquirir conocimientos y mejorar sus diversas habilidades. Los estudiantes

alinearán sus aspiraciones y, para lograrlas, deberán esforzarse y utilizar sus talentos. El trabajo en equipo, a menudo denominado interdependencia constructiva, implica distribuir recursos y delimitar funciones, lo que fomenta los logros y motiva a los participantes a cumplir con sus deberes y obligaciones asignados.

Comunicación cara a cara: Las interacciones interpersonales deben incluir conversaciones en persona, ya que mejoran la comprensión y la adaptación dentro de los esfuerzos colaborativos. Los participantes del equipo compartirán conocimientos y recursos esenciales para las tareas educativas, junto con comentarios sobre las contribuciones de cada individuo, lo que permitirá evaluar el éxito y la eficacia de estos esfuerzos, permitiéndonos obtener resultados superiores y alcanzar los objetivos establecidos. El diálogo también proporcionará vías para alternativas, ideas y deducciones sobre el tema, utilizando un lenguaje sencillo e información precisa para promover los logros educativos.

Interdependencia positiva: Esto ocurre cuando un compañero de equipo no cumple con sus responsabilidades como se esperaba. En lugar de criticarlo o provocar una disputa, se le debe ofrecer ayuda para que pueda llevar a cabo sus tareas con éxito.

Proceso de grupo: El proceso grupal implica establecer metas y objetivos para fomentar transformaciones beneficiosas para el avance del proyecto. Es fundamental que los estudiantes compartan sus opiniones sobre cómo ejecutaron las tareas asignadas en el esfuerzo colaborativo.

El trabajo en equipo contribuye en gran medida al progreso general, ya que los esfuerzos colaborativos canalizan las ideas a través de acciones colectivas, fomentando un lenguaje común entre los miembros del equipo. Comprender los factores que influyen en el trabajo en equipo es fundamental, ya que facilita la ejecución eficaz de las tareas asignadas al grupo.

“Al comenzar a colaborar como grupo, es recomendable definir explícitamente la

distribución de responsabilidades. La distribución de roles se suele llevar a cabo de forma colaborativa. Al definir los objetivos del proyecto" (Barrera, 2017, p.81).

Los puntos descritos anteriormente permitirán a los alumnos interactuar con éxito con sus compañeros, centrándose en la colaboración para alcanzar objetivos comunes. Deben dedicarse a llevar a cabo las tareas que se les asignen y ayudar a aquellos compañeros que tengan dificultades con las tareas asignadas. La comprensión, la amistad y la unidad son esenciales para todos los miembros de la comunidad académica.

Adoptar el trabajo en equipo como estrategia animará a los estudiantes a perseguir un objetivo común junto con sus compañeros, asumir las tareas y proyectos que se les asignen y contribuir al progreso tanto individual como colectivo, fomentando un ambiente constructivo para el desarrollo académico.

Adoptar el trabajo en equipo como estrategia animará a los alumnos a perseguir un objetivo común junto con sus compañeros, asumir las tareas y proyectos que se les asignen y contribuir al progreso tanto individual como colectivo, fomentando un ambiente constructivo para el desarrollo académico.

Proceso sinérgico en el trabajo en equipo. Una característica definitoria es la participación del estudiante en la ejecución de las tareas asignadas por el instructor.

La intensidad se considera una característica del proceso sinérgico, ya que busca alinearse con el camino hacia el objetivo definido, adquiriendo experiencia y comprensión.

La amplitud posibilita la integración completa del conocimiento.

Otra característica del proceso sinérgico es su profundidad, que permite explorar conceptos y datos más allá del nivel básico, lo que requiere una investigación y un análisis exhaustivos de toda la información relevante.

Lo anterior requiere la participación y la interacción de todos los miembros del equipo. Es fundamental fomentar un ambiente de colaboración positivo, ya que facilita la ejecución eficaz de las tareas académicas y ayuda a adquirir conocimientos esenciales, lo que en última instancia mejora la educación. Los esfuerzos de colaboración deben tener en cuenta:

Habilitar a la autoridad para aplicar el compromiso obtenido con el fin de adquirir capacidades.

Ampliar la perspectiva de cada integrante del grupo.

Mejorar los procedimientos de participación y negociación, facilitando las opciones y la capacidad de tomar decisiones.

Fomentar el trabajo en equipo entre todas las personas para ejecutar eficazmente las tareas asignadas y trabajar colectivamente hacia objetivos comunes.

Facilitar el reconocimiento de los deberes y obligaciones de cada colaborador.

Para alcanzar los objetivos mencionados, es fundamental establecer una gestión y un liderazgo sólidos en cada equipo, tomando medidas decisivas que reflejen las aspiraciones tanto de los educadores como de los alumnos, al tiempo que se promueve el desarrollo profesional de los miembros de la organización.

Tolerancia cognitiva para el desarrollo en el trabajo en equipo. Es importante tener en cuenta las acciones que el grupo puede implementar, ya que se pueden revisar diversos resultados con el fin de mejorar la capacidad de los estudiantes para comprender los principios de igualdad y aceptación.

A continuación, describiremos las tareas académicas que deben realizar los educadores:

Promover la tolerancia es esencial para abordar eficazmente los conflictos que puedan surgir durante las actividades educativas y para evitar la violencia y la falta de respeto entre

compañeros.

Fomentar la conversación es fundamental, ya que permite a los estudiantes comprenderse entre sí, alcanzar un consenso y expresar sus ideas, opiniones y puntos de vista.

Es igualmente importante respetar los puntos de vista y las decisiones de los estudiantes, ayudándoles a moldear sus valores a través de experiencias de aprendizaje que fomenten una mentalidad crítica positiva y constructiva.

Fomentar un ambiente tranquilo y sereno en el aula, permitiendo a los alumnos cumplir diligentemente con sus responsabilidades educativas, especialmente mediante el fomento de un entorno de comprensión.

2.2.2 Habilidades de convivencia

Las habilidades sociales abarcan los comportamientos y talentos personales que una persona tiene para relacionarse adecuadamente con los demás, lo que invariablemente implica comunicación y comprensión para existir en un entorno pacífico. Del mismo modo, una persona dotada de habilidades sociales sabe cómo abordar y manejar cualquier situación o desafío que se le presente, independientemente de si es agradable o difícil.

Este talento es innato, ya que cualquiera puede cultivarlo dominando sus sentimientos y aprendiendo a responder adecuadamente en diversas circunstancias, buscando siempre la claridad y la tranquilidad para todos los que le rodean. Para mejorar esta capacidad, es fundamental que la persona tenga unas creencias y valores morales bien establecidos, que se caractericen por la confianza y la visión de futuro, manteniendo siempre una actitud optimista y explorando diferentes opciones para los retos que puedan surgir.

La capacidad de convivir armoniosamente con los demás empoderará a la persona que la posea para expresar sus pensamientos, emociones, deseos y perspectivas, y para ejercer sus

derechos de manera eficaz, lo que le permitirá desenvolverse en diferentes circunstancias con una conducta adecuada. Es importante señalar que será capaz de participar en diversas actividades y responsabilidades cotidianas que contribuyan positivamente a la comunidad.

> Durante el siglo XVIII, disfrutar de una comida en compañía era una demostración de vida comunitaria, parte integral del concepto de convivencia. En el contexto religioso, el término convivencia significaba comunión, lo que implicaba participar en diversas ceremonias y rituales (Obregrón, 2018, p.94).

El autor sugiere que la habilidad de convivir con otros se ha utilizado desde los albores de la historia, ya que las comunidades se reunían para compartir comidas, celebrar ceremonias y participar en interacciones sociales en general. También se destaca que la coexistencia representa la forma más básica de interacción humana, ya que los seres humanos siempre han necesitado vivir en grupos para sobrevivir. Además, era crucial para ellos adaptarse a diversas circunstancias y aceptar diferentes puntos de vista, demostrando una capacidad para la coexistencia armoniosa.

2.2.2.1 Modelos que se incluyen en las habilidades de convivencia. Modelo de habilidad social: Este marco abarca las capacidades sociales, ya que poseer habilidades sociales es esencial para fomentar interacciones armoniosas. Estas habilidades permiten a las personas desenvolverse eficazmente en diversos entornos, al tiempo que fomentan valores y principios compartidos entre quienes les rodean. Con frecuencia, la ausencia de estas habilidades da lugar a interacciones perjudiciales, lo que conduce a disputas y dificultades derivadas de una comunicación y comprensión insuficientes entre las personas.

Modelo de competencias: Las habilidades de una persona son esenciales para llevar una

vida armoniosa y relacionarse con los demás. Sin embargo, estas habilidades suelen verse afectadas por el estrés o por la incapacidad de gestionar eficazmente las emociones y los sentimientos.

Modelo de inhibición: Este marco se refiere a la comprensión cognitiva que adquieren los individuos, lo que les permite alcanzar una coexistencia armoniosa, aumentando así la probabilidad de llegar fácilmente a un consenso, al tiempo que se superan los razonamientos ilógicos y los ideales de perfección.

Modelo de impresión: Mostrar un buen comportamiento es fundamental para causar una impresión social favorable. Las habilidades sociales de una persona se desarrollan gradualmente, comenzando en sus primeros años, y le ayudan a relacionarse con los demás de manera eficaz.

Como se ha mencionado anteriormente, existen barreras que impiden el desarrollo de las habilidades sociales, entre ellas la ansiedad, la depresión y los trastornos de salud mental, que limitan nuestras capacidades y provocan una falta de control sobre nuestros comportamientos, lo que dificulta la comunicación eficaz y la comprensión necesarias para resolver problemas.

La convivencia requiere cultivar talentos y competencias que fomenten un ambiente de apoyo. Es fundamental reconocer la importancia de establecer ideales y valores éticos que nos permitan convivir pacíficamente unos con otros. Además, es vital fomentar estas habilidades en los demás, para que también puedan contribuir a mejorar la convivencia.

Funciones de las personas con habilidades de convivencia. Avance en el proceso de adquisición de conocimientos.

Conviven con individuos en distintas posiciones, mostrando comprensión y confianza.

Gestionan circunstancias, instancias y sucesos, lo que les permite demostrar su liderazgo.

Colabora y fomenta el aprendizaje novedoso.

Evidencia habilidades y trabajo en equipo.

Cumple con las normativas de convivencia.

Fomenta el trabajo colaborativo y contribuye al desarrollo de nuevos conocimientos.

Arriba a consensos pertinentes.

Es tolerante.

Regula y administra sus emociones.

Demuestra afecto hacia quienes lo requieren.

Ofrece respaldo continuo.

Posee integridad.

Fomenta valores y principios.

Interés por el bienestar y la convivencia armónica en la sociedad.

Componentes de las habilidades de convivencia. Componente verbal: Maneja y supervisa los sentimientos. Es un lugar de intercambio social a través de la comunicación verbal, que permite a los individuos transmitir pensamientos y comprenderse unos a otros mediante el diálogo, además de llegar a conclusiones y formar consensos. Constituye un recurso muy beneficioso para dominar el compromiso con los demás, ya que se percibe de forma racional, directa e intuitiva.

Componente no verbal: Las personas transmiten mensajes a través del lenguaje corporal, mostrando sus emociones o ideas, incluyendo sonrisas, miradas, posturas y gestos que nos permiten interpretar las intenciones de lo que alguien está intentando expresar. Las miradas, posturas y gestos nos permiten interpretar las intenciones de lo que alguien intenta expresar.

Es importante reconocer que el carácter de una persona influye significativamente en el desarrollo de sus habilidades sociales, ya que expresa su conducta a través de acciones, humor,

optimismo y valores. El desarrollo mental desempeña un papel crucial para las personas, ya que les permite potenciar sus capacidades y talentos.

Importancia de las habilidades de convivencia. Numerosos estudios de investigación aportan evidencia científica de que las personas con fuertes habilidades interpersonales tienden a ser más extrovertidas y se integran fácilmente en grupos diversos, lo que mejora sus habilidades y capacidades para fomentar una comunicación clara y la comprensión mutua. Mediante estrategias cognitivas y psicológicas, quienes poseen estas habilidades pueden contribuir eficazmente a la consecución de resultados beneficiosos para su grupo.

Comportarse de forma rechazada o considerada inadecuada es perjudicial para todos, ya que dificulta las relaciones interpersonales sanas y el desempeño eficiente de las propias funciones. Es crucial comprender la importancia de la convivencia, ya que el entorno actual exige una interacción frecuente con los demás, ya sea en entornos educativos como la escuela, la universidad o la facultad, o en el ámbito profesional.

En el ámbito educativo, la capacidad de colaborar es crucial tanto para educadores como para estudiantes. Es esencial que los estudiantes adopten esta mentalidad para desenvolverse con éxito en grupo y aprender de sus compañeros, ya que cada individuo aporta una perspectiva única.

Podemos mejorar nuestras habilidades sociales aplicando regularmente nuestros valores, controlando nuestras respuestas emocionales y respetando los diferentes puntos de vista sin desprecio ni burla. Además, es esencial perfeccionar nuestras habilidades sociales para una mejor comunicación. Cultivar estas habilidades facilitará interacciones sociales más efectivas y nos permitirá adquirir experiencias valiosas que enriquecerán nuestra vida personal.

Agentes de convivencia. Familia: La unidad familiar es una base fundamental de la que

surgen numerosas transformaciones sociales, y nuestra capacidad de convivencia se ve influenciada por la forma en que los padres interactúan y se desenvuelven en el entorno familiar. Es probable que los niños perpetúen los mismos comportamientos que observan. En entornos marcados por la violencia y el maltrato, los niños pueden adoptar comportamientos adversos. Por el contrario, cuando un hogar se basa en el respeto, los valores y los principios morales, se anima a los niños a buscar un entorno pacífico, fomentando habilidades de convivencia y potenciando su capacidad para participar positivamente en diversos contextos.

Centro educativo: La institución educativa se ha considerado desde hace tiempo como una residencia alternativa, ya que dedicamos gran parte de nuestro tiempo allí, adquiriendo conocimientos y preparándonos para desenvolvernos en la vida y en un mundo interconectado. Por lo tanto, es crucial implementar directrices y políticas que nos faciliten una interacción armoniosa con nuestros compañeros y educadores, quienes conforman nuestra comunidad académica. Además, esto facilita el desarrollo de habilidades y competencias que contribuyen a cultivar un ambiente agradable.

Medios de comunicación: Su importancia en nuestra existencia diaria es inmensa ya que permean todos los aspectos de nuestra vida, proporcionándonos información y actualizaciones que, en consecuencia, afectan directamente a los individuos a través de las comunicaciones que comparten con la comunidad.

Déficit de las habilidades de convivencia. Cuando una persona experimenta falta de habilidades sociales, surgen numerosos desafíos al interactuar con los demás, lo que a menudo provoca confusión o trastornos emocionales. Las habilidades sociales abarcan una gama de talentos, capacidades y competencias, y su ausencia dificulta nuestra capacidad para comunicarnos bien o comprendernos mutuamente.

Esta deficiencia en las habilidades a menudo se deriva del entorno del individuo, lo que da lugar a diferentes rasgos, entre ellos:

Suelen ser timoratos.

Son personas inquietas.

Se sienten bastante ansiosos por expresar sus pensamientos debido al miedo a cometer errores.

Tiene dificultades para relacionarse.

Él se separa continuamente

Se niega a sí mismo la oportunidad de participar en diferentes actividades.

Por lo general no se involucra ni participa.

Son personas nerviosas.

Ellos fallan repetidamente.

No cultivan la habilidad de buscar soluciones diferentes.

Carecen de control sobre sus emociones.

Ellos luchan por ajustarse.

Ellos experimentan ansiedad social.

Hay individuos que son agresivos.

Ellos están perpetuamente molestos.

2.2.2.2 Indicador 1: Autoaceptación. Se define por el grado en que una persona se siente satisfecha con sus cualidades personales. Este es un aspecto clave del bienestar mental. Una persona demuestra una aceptación positiva, evidente en una fuerte autoestima y en aceptarse tal como es, lo que contribuye al bienestar psicológico general

(Ibáñez, 2017, p.60).

> La autoaceptación fue examinada empíricamente por primera vez por Ryff, quien la incorporó como una dimensión en su Modelo Multidimensional de Bienestar Psicológico. La describió como un aspecto fundamental de la salud mental, la autorrealización, el máximo rendimiento y el desarrollo. Es una perspectiva positiva de uno mismo (Guzmán, 2020, p.81).
>
> La autoaceptación es vital para el bienestar mental, y la ausencia de esta autoaceptación incondicional puede generar numerosos problemas emocionales. Las personas atrapadas en la autoevaluación en lugar de la autoaceptación pueden ser muy dependientes e invertir mucha energía en formas de autopromoción (Adárraga, 2019, p.51).

No es un rasgo natural; se aprende. Es una capacidad que se basa en la experiencia. Esto se logra observando ejemplos de crecimiento personal de quienes han tenido éxito. Otros se logran al afrontar los problemas personales con madurez. Algunos conceptos relacionados con la autoaceptación incluyen:

Las personas que poseen esta habilidad son altamente conscientes de sus propias fortalezas, lo que los lleva a establecer retos y objetivos personales.

Se asocian con personas que tienen una perspectiva alentadora, que tienen esperanza y ayudan en su crecimiento tanto personal como profesional.

Ven los desafíos como una oportunidad para mejorar, adquirir conocimientos y desarrollarse.

Son decididos y no se rinden fácilmente, perciben los obstáculos como oportunidades a conquistar.

Se adaptan fácilmente a la transformación, considerándola un proceso de crecimiento y

progreso. Aceptan los cambios con una actitud positiva, entendiendo que los primeros intentos les sirven para mejorar, tanto en su carrera profesional como en su vida personal.

"Es la capacidad individual de aprovechar las habilidades y pasiones propias, junto con las oportunidades que se presentan. Es la participación activa en el entorno lo que fomenta procesos psicológicos beneficiosos" (Ibáñez, 2017, p.34).

2.2.2.3 Indicador 2: Seguridad y confianza. "La seguridad en uno mismo consiste en confiar en las propias capacidades y en uno mismo, no de forma presuntuosa, sino con fundamento. Esta seguridad no implica sentirse superior a los demás" (Garnica, 2018, p.59).

La seguridad en uno mismo y la independencia están vinculadas al progreso y desarrollo individual en respuesta a los cambios constantes, ya sea en el contexto familiar, educativo o profesional. El crecimiento personal implica un proceso de evolución y formación, durante el cual se adquieren nuevas perspectivas y experiencias.

"La confianza en uno mismo juega un papel importante en nuestros logros, tanto profesionales como personales. Se trata menos de nuestra apariencia o de las posesiones que apreciamos, y más de apreciar lo que poseemos" (Contreras, 2016, p.63).

El objetivo principal de fomentar la seguridad y la confianza en los estudiantes es centrarse en potenciar diversas habilidades desarrolladas mediante métodos de enseñanza contemporáneos. Además, busca garantizar que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias que les permitan innovar, investigar y perfeccionar sus talentos. Resaltar la importancia de establecer un entorno con propósito es crucial para generar valor sustancial para la institución educativa.

"El individuo seguro encarna su yo deseado, habiendo descartado sus miedos al fracaso y

al rechazo, superando así obstáculos significativos que lo mantenían confinado dentro de su espacio seguro" (Garnica, 2018, p.61).

La seguridad y la estabilidad de una persona mejoran los resultados previamente establecidos y permiten el logro de las metas establecidas por los marcos educativos y organizacionales. Reconocer que la estabilidad y la confianza en uno mismo son cruciales para el éxito en cualquier proyecto es vital. De igual manera, la creatividad nos permite aplicar nuestros conocimientos de forma original, guiándonos hacia nuestros objetivos predefinidos. Además, es necesario seguir un enfoque eficaz para alcanzar nuestras metas.

Las personas que poseen confianza y seguridad en sí mismas exhiben estos rasgos:

Neutralizan la sensación de inseguridad.

Confían en sus habilidades y capacidades personales.

Tienen confianza en sus habilidades para gestionar diferentes circunstancias.

Se cree que está preparada para afrontar los obstáculos que surgen cada día.

Mantienen una actitud constantemente optimista.

"La seguridad en uno mismo nos capacita para afrontar las experiencias que la vida nos presenta. Con confianza, somos más proclives a conectar con los demás y a aprovechar las oportunidades en lugar de evitarlas" (Garnica, 2018, p.65).

El autor afirma que la confianza en uno mismo nos permite estar preparados para afrontar cualquier desafío que pueda surgir en la consecución de nuestros objetivos. Además, nos capacita para actuar en sintonía con nuestros talentos y competencias, ejecutando estrategias con eficiencia.

"Cuando una persona tiene dificultades con la seguridad en sí misma, ocurre lo contrario. Se muestra mucho más reticente a involucrarse en experiencias novedosas o a acercarse a

personas desconocidas" (Garnica, 2018, p.66).

El autor enfatiza que una persona debe cultivar la seguridad en sí misma y la confianza en sus capacidades para desenvolverse con éxito. Esta convicción le permitirá alcanzar sus aspiraciones y objetivos. La confianza es fundamental para que las personas reconozcan el potencial de sus habilidades, ya que fomenta el orgullo por los logros, fortaleciendo y consolidando así sus talentos.

> La autosuficiencia y la confianza en uno mismo son valores esenciales para quienes buscan construir una imagen plena. La apariencia y el sentimiento que uno tiene transmiten confianza, lo cual influye significativamente en quienes lo rodean y contribuye a la alegría y la autoestima (Garnica, 2018, p.66).

2.2.2.4 Indicador 3: Comportamiento social. Es fundamental que cada estudiante muestre una conducta social adecuada. Esto le ayudará a participar y destacar al colaborar en grupos académicos, permitiéndole adaptarse eficazmente al ambiente y entorno que se establece con sus compañeros.

Cuando una persona experimenta una deficiencia en su comportamiento social, pueden surgir numerosos problemas durante las interacciones con los demás, lo que a menudo provoca confusión o perturbación emocional. El comportamiento social implica una gama de habilidades, talentos y capacidades, y sin estos, la comunicación y la comprensión efectivas entre las personas se vuelven difíciles.

"Se trata de conexiones basadas en la confianza con los demás, definidas por la capacidad del individuo para amar; esta capacidad disminuye el estrés y mejora la salud mental" (Ibáñez, 2017, p.70).

Establecer un entendimiento común entre los estudiantes es fundamental, especialmente

en equipos o grupos educativos. Esto fomenta una mayor comprensión entre compañeros y fortalece las relaciones sociales. Además, cultiva líderes responsables que pueden guiar al equipo para mejorar sus experiencias educativas.

Es importante reconocer que el carácter de una persona influye significativamente en la formación de la conducta social, ya que se manifiesta a través de diversas actividades, el sentido del humor, el optimismo y las creencias éticas. El desarrollo de las habilidades cognitivas es fundamental para un individuo, ya que le permite mejorar sus capacidades y conocimientos.

Los comportamientos que se descartan y se consideran inaceptables son perjudiciales para todas las personas, ya que obstaculizan el desarrollo de relaciones saludables y el cumplimiento satisfactorio de las responsabilidades. Es fundamental reconocer la importancia de aprender a convivir, ya que nuestras interacciones con la sociedad son más necesarias que nunca, ya sea en entornos educativos, instituciones de educación superior o entornos profesionales.

El comportamiento a lo largo del tiempo, influenciado por la familia, las amistades, la vida académica y los encuentros profesionales, suele dar lugar al desarrollo orgánico de estas habilidades. Cada acción y reacción que experimenta un individuo a lo largo de su vida puede contribuir a la formación de estas habilidades.

Este método tiene un valor significativo, ya que se basa en el entendimiento de que la conducta de los estudiantes no solo está influenciada por elementos académicos, sino que está determinada en gran medida por la forma en que el estudiante percibe las diferentes situaciones que se le presentan en la escuela. Estas percepciones están moldeadas por los acontecimientos y las relaciones interpersonales entre compañeros. En consecuencia, las acciones sociales reflejan los atributos sociales y las instituciones educativas. Un entorno de aprendizaje favorable o desfavorable tendrá un impacto directo en la institución, lo que dará lugar a resultados que

pueden ser beneficiosos o perjudiciales.

La conducta social se considera la capacidad de un individuo imaginativo y abarca los atributos necesarios para racionalizar sus comportamientos y su actitud. Para mantener esta capacidad, es esencial la práctica persistente y la conciencia de las diversas vías para alcanzar el éxito y los contratiempos. Es fundamental realizar una evaluación reflexiva de la disposición de cada uno para realizar tareas. El sistema educativo que se centra en las competencias incluye diversos métodos pedagógicos diseñados para facilitar la aplicación de las habilidades.

El comportamiento social desempeña un papel crucial en la evaluación de los empleados, evitando la necesidad de examinar currículos extensos o aquellos que presumen de numerosos títulos, ya que estas interacciones se consideran importantes para realizar con éxito tareas clave que se alinean con los objetivos de la organización.

Podemos cultivar comportamientos sociales adecuados incorporando valores en nuestras rutinas diarias, controlando nuestras respuestas emocionales y valorando los puntos de vista de los demás sin criticarlos ni burlarnos de ellos. Además, mejorar nuestras habilidades sociales es esencial para mejorar la comunicación. Desarrollar estas habilidades nos permitirá relacionarnos de manera más eficaz y adquirir experiencias significativas que enriquecerán nuestras vidas personales.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Liderazgo

Se refiere a la capacidad de las personas para dirigir a los grupos hacia la consecución de objetivos tanto personales como comunes. Los líderes se ganan la admiración y poseen conocimientos especializados que les permiten dirigir eficazmente a un equipo en esfuerzos colaborativos. El líder actúa como jefe de cualquier entidad pequeña, y un colectivo de líderes

mejora las diversas operaciones de las organizaciones e instituciones.

2.3.2 Equipo

Requiere una fuerte interdependencia entre todas las personas involucradas, cada una de las cuales se compromete con un objetivo común en el lugar de trabajo. Se hace hincapié en la importancia del trabajo en equipo, lo que facilita la resolución productiva de cualquier conflicto que pueda surgir. Este proceso garantiza que se dé prioridad a las decisiones colectivas. Compuesto por varias personas con objetivos específicos y una perspectiva educativa, cada participante aporta sus conocimientos, ideas y habilidades únicas.

2.3.3 Capacidad

La capacidad nos permite llevar a cabo múltiples acciones de manera eficaz y rápida, fomentando las habilidades necesarias para ejecutar diferentes tareas que nos permiten cumplir con las tareas específicas que se nos asignan. Además, la capacidad revela los atributos que cada persona tiene para participar en diversas actividades y roles, y a partir de esto, podemos descubrir el potencial o el conjunto de habilidades de un individuo.

A partir de la información anterior, se puede deducir que la capacidad se refiere a la habilidad de un individuo para retener diversos fragmentos de información y comprender el significado de cada uno de ellos, y que esta capacidad humana facilita el progreso del conocimiento.

La capacidad se caracteriza igualmente como la habilidad de un individuo para realizar tareas y funciones específicas. Muchas personas aceptan los límites de lo que pueden hacer, sin llevar más allá su creatividad y capacidad intelectual. Es fundamental recordar que nuestras posibilidades son enormes y que debemos aprovecharlas al máximo.

2.3.4 Comunicación

Se caracteriza por ser una interacción entre dos o más personas, en la que una actúa como receptor y otra como emisor. A través de la comunicación, se comparten diferentes tipos de información con el fin de transmitir emociones, ideas, pensamientos y mucho más.

2.3.5 Docentes

Los docentes como educadores son profesionales encargados de compartir los conocimientos que han adquirido a lo largo de sus vidas. Se centran en disciplinas específicas para explorarlas a fondo y transmitir la información de manera eficaz. La responsabilidad principal de cada profesor es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes.

2.3.6 Responsabilidad

La responsabilidad implica llevar a cabo tareas específicas asignadas a una persona. Se considera una cualidad en diversos ámbitos, incluyendo el social, el académico, el profesional o el político. Para que las personas alcancen sus propios objetivos, así como los de la institución a la que pertenecen, es esencial que actúen con responsabilidad.

2.3.7 Actitud

La actitud puede describirse como la forma en que alguien responde en circunstancias específicas, la conducta que muestra una persona al realizar actividades y la manera en que nos desenvolvemos en la vida.

2.3.8 Motivación

La motivación es la inspiración que impulsa a las personas a participar en tareas concretas y a emprender diversas acciones. La motivación desempeña un papel crucial en la consecución

de los objetivos fijados por la organización. Además, influye profundamente en las acciones que llevan a cabo las personas.

2.3.9 Habilidades

Estas abarcan el conjunto de capacidades, talentos, habilidades y competencias que posee una persona, lo que le permite realizar diferentes tareas y actividades esenciales para cumplir con sus obligaciones y responsabilidades a lo largo de su vida. Uno de los objetivos de la educación es la mejora de estas capacidades.

2.3.10 Valores

Los valores representan las cualidades, principios y virtudes que definen a una persona, permitiéndole interactuar eficazmente con la comunidad y realizar contribuciones significativas. Es esencial reconocer que cada individuo debe tener valores y aplicarlos en su vida cotidiana.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Hg. Existe un grado de relación directa entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020.

3.1.2 Hipótesis específicas

He.1 La comunicación efectiva se relaciona de manera directa con la autoaceptación en los estudiantes de derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020.

He.2 La capacidad de motivación se asocia significativamente con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020.

He.3 Existe un grado lineal de asociación presente entre el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020.

3.2 Variables

Tabla 1

Definición conceptual de la variable X

Variable	Definición
Liderazgo pedagógico	Conceptual: "El liderazgo pedagógico es, ante todo, un liderazgo centrado en el aprendizaje. Este liderazgo no tiene una preocupación, sino una pasión, por el aprendizaje que hace que este concepto sea vital para los actores del sector educativo" (Guzmán, 2020, p.21).

Tabla 2

Definición conceptual de la variable Y

Variable	Definición
Habilidades de convivencia	Conceptual: "Desarrollo de habilidades interpersonales a través del dialogo, compartiendo experiencias, escuchando y reconociendo las emociones de los demás, a través de la cooperación, la negociación y la resolución de conflictos" (Paz, 2017, p.32).

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable X

Variable	Indicadores	Ítem	Categorías	Nivel de medición	N° ítems	Porcentaje
Liderazgo pedagógico	Comunicación Efectiva	- Directivas claras y precisas - Nivel de pertinencia de la comunicación en relación al momento - Nivel de pertenencia de la comunicación en relaciona al lugar - Comunicación bidireccional y de escucha	✓ Muy bueno ✓ Bueno ✓ Regular ✓ Deficiente	Nivel Ordinal	1,2,3,4	33%
	Capacidad de motivación	- Nivel de enfoque y entusiasmo en la tarea - Nivel de compromiso expresado en las actitudes proactivas - Capacidad para conducir y trazar el camino			5,6,7	25%
	Trabajo en equipo	- Distribución eficaz de funciones. - Distribución equitativa de tareas. - Implementación necesaria para el cumplimiento de metas. - Gestión de los talentos del grupo - Nivel de mejora de resultados			8,9,10,11,12	42%

Tabla 4

Operacionalización de la variable Y

Variable	Indicadores	Ítem	Categorías	Nivel de medición	N° ítems	Porcentaje
Habilidades de convivencia	Autoaceptación	- Auto concepto de sí mismo - Auto valoración y valoración apropiada de los demás - Percepción general de su nivel a autoestima	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Bajo ✓ Ausente	Nivel Ordinal	1,2,3,4	25%
	Seguridad y confianza	- Seguridad en la expresión de su opinión. - Confianza en los demás - Actitud empática - Actitud asertiva - Sentido de pertenencia - Nivel de involucramiento			5,6,7,8,9	50%
	Comportamiento social	- Exteriorización de Inteligencia interpersonal - Exteriorización de Inteligencia intrapersonal - Capacidad para la gestión de conflictos interpersonales			10,11,12	25%

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de investigación

4.1.1 Cuantitativo

"La investigación cuantitativa se centra en recopilar, procesar y examinar información cuantitativa o numérica relacionada con variables específicas. Esto proporciona intrínsecamente un significado que va más allá de la simple catalogación de datos ordenados como resultado" (Sarduy, 2017, p.21).

Como afirma el autor, el estudio que presentamos es de tipo cuantitativo, ya que evalúa los factores de «liderazgo pedagógico» y «habilidades de convivencia» utilizando dos herramientas que recogen los puntos de vista de los individuos de la muestra.

Utilizando métodos estadísticos, organiza sistemáticamente la información obtenida y, mediante un análisis hermenéutico, la interpreta en el marco de la unidad de investigación, concretamente la facultad de derecho de la UPSJB.

4.2 Tipo de investigación

4.2.1 Correlacional

"La investigación correlacional es una forma de investigación social que busca cuantificar el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables dentro de un contexto específico" (Moran, 2018, p.45).

Desde el punto de vista mencionado anteriormente, se puede concluir que la relación entre las variables se confirma a través de las acciones simétricas o asimétricas que exhiben las variables tras la evaluación. Esto indica que cuando la variable «liderazgo pedagógico» aumenta o disminuye su valor y la variable «habilidades de convivencia» se desplaza de manera similar en la misma dirección, la correlación será más fuerte. Por el contrario, si una variable actúa en oposición a la otra, la correlación será más débil. No obstante, es importante destacar que la conexión entre las variables no establece una relación de causa y efecto, sino que simplemente refleja una dependencia mutua.

4.3 Diseño de investigación

4.3.1 Descriptivo

"La investigación descriptiva se refiere al método empleado en la investigación científica para describir las características del fenómeno, sujeto o población objeto de estudio" (Martínez, 2019, p.76). En este contexto, la investigación descriptiva del diseño tiene como objetivo detallar el comportamiento natural de las variables sin alterar ninguna de ellas.

El marco descriptivo examina las teorías actuales y las aplica para esclarecer y comprender los resultados obtenidos en relación con los elementos del «liderazgo pedagógico» y las «habilidades de convivencia». Si bien no crea teorías originales, establece una base para la investigación utilizando un diseño cuasi-experimental.

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

Para Sánchez et al., (2018) manifestó que "Se refiere al recuento completo de elementos, casos o personas que poseen rasgos específicos y que pueden reconocerse dentro de un campo de investigación concreto para su análisis." (p.56)

El autor afirma que el grupo investigativo está compuesto por 150 estudiantes de Derecho de la UPSJB.

4.4.2 Muestra

La muestra se definió en función del tipo y diseño de la investigación como no probabilística, intencional y basada en un censo. Esta clasificación se ajusta al muestreo no probabilístico, que "implica elegir, mediante técnicas no aleatorias, una muestra que posea características similares a las de la población objetivo. También puede darse cuando el investigador selecciona directa y deliberadamente a individuos de esa población". (Arias, et al., 2016, p.63)

Por tanto, los integrantes de la población que fueron 150 estudiantes pasaron a ser la muestra. En consecuencia, cumplen el criterio que sostiene.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1 Técnica: Observación

Consiste en un método de estudio donde se examinan individuos, sucesos, ejemplos, actos y contextos para recopilar datos puntuales requeridos en una pesquisa. Es posible usar esta herramienta al analizar conductas en su ambiente cotidiano justo en el instante en que ocurre (Peñafiel, 2016, p.90).

Según el autor, se llevó a cabo el registro de las percepciones estudiantiles respecto al liderazgo pedagógico y las competencias para la convivencia, permitiendo así la sistematización de información relevante para los objetivos de la investigación.

4.5.2 Instrumento: Ficha de valoración

Las fichas de valoración fueron construidas a partir de la operacionalización de las variables liderazgo pedagógico y habilidades de convivencia y "Se trata del procedimiento por el cual se podrá registrar y obtener la información necesaria para verificar los logros o dificultades, permitiendo así el desarrollo de sus instrumentos de evaluación conforme a sus requerimientos" (Casas, 2018, p54).

En ese sentido, las fichas de valoración expresaron las percepciones expresadas por los estudiantes.

4.6 Tratamiento estadístico

El procedimiento estadístico consistió en aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que nos permitieron adquirir el conocimiento que buscábamos, fundamentándonos en el método adecuado de recolección de datos.

Los procedimientos realizados incluyeron el codificado de los datos obtenidos; la utilización de estadísticas descriptivas para la tabulación y representación gráfica de las conclusiones mediante porcentajes estadísticos; y estadísticas inferenciales para las pruebas de normalidad de los datos y la prueba de hipótesis.

La investigación trató los datos recopilados conforme a la metodología establecida con el fin de interpretar el comportamiento de las variables. Los datos recogidos fueron organizados para continuar con el análisis estadístico, donde los resultados fueron clasificados, examinados e

interpretados. Se llegó a la conclusión mediante la prueba de hipótesis como se propuso en las propuestas de investigación.

Capítulo V

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se puede decir que el dispositivo creado ha sido sometido a una prueba de confiabilidad estadística.

Tabla 5

Nivel de validez de las fichas de valoración, según el tipo de expertos

Expertos	Ficha de valoración: "Liderazgo pedagógico"		Ficha de valoración: "Habilidades de convivencia"	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Víctor Bendezú Hernández	80	80 %	80	80%
2. Dra. Maribel Rangel Magallanes	80	80 %	80	80 %
3. Dra. Dany Mejía Gamboa	85	85 %	85	85 %
Promedio de valoración	82 %		82 %	

Este método tiene como objetivo evaluar su confiabilidad. Este enfoque se denomina evaluación de confiabilidad, para lo cual se ha aplicado la evaluación del alfa de Cronbach.

Este es un procedimiento destinado a evaluar la fiabilidad de la herramienta. Los grupos de preguntas deben generar reacciones comparables. Esta evaluación comprueba la uniformidad interna de la herramienta. La herramienta se someterá a un examen exhaustivo junto con una evaluación de elementos y/o preguntas específicas. Se compone de 12 ítems, y los valores obtenidos se indican mediante el coeficiente alfa de Cronbach:

Tabla 6

Alfa de Cronbach: Liderazgo pedagógico

Alfa de Cronbach elementos	**Alfa de Cronbach de los tipificados**	**N° de elementos**
,994	*,996*	*12*

La tabla 6 presenta los resultados completos de confiabilidad de la herramienta relacionada con el liderazgo pedagógico, lo que indica una sólida puntuación de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,994 para esta herramienta. Por lo tanto, se establece que existe una fiabilidad y una coherencia interna significativas entre los ítems, y la herramienta que se utiliza con la muestra elegida.

Tabla 7

Confiabilidad por elemento: Liderazgo pedagógico

Ítems	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Directivas claras y precisas	*,996*
Nivel de pertinencia de la comunicación en relación al momento	*,996*
Nivel de pertenencia de la comunicación en relaciona al lugar	*,996*
Comunicación bidireccional y de escucha	*,996*
Nivel de enfoque y entusiasmo en la tarea	*,996*
Nivel de compromiso expresado en las actitudes proactivas	*,996*
Capacidad para conducir y trazar el camino	*,996*
Distribución eficaz de funciones.	*,996*
Distribución equitativa de tareas.	*,996*
Implementación necesaria para el cumplimiento de metas.	*,996*
Gestión de los talentos del grupo	*,996*
Nivel de mejora de resultados	*,996*

(□) Procesamiento en SPPSV21

La tabla 7, se muestra los de la confiablidad del instrumento liderazgo pedagógico por elementos, evidenciando que el instrumento tiene un alto nivel de confiablidad, con un alcance de 0,996 por ítems. Cabe destacar que el instrumento cuenta con 12 ítems, los cuales tienen el objetivo de medir la variable en mención. Por tanto, se confirma una Alta confiablidad del instrumento y se procede a aplicación del mismo a la muestra seleccionada.

Tabla 8

Alfa de Cronbach: Habilidades de convivencia

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach de los elementos tipificados	N° de elementos
,995	*,996*	*12*

La tabla 8, muestra los resultados de la confiablidad de manera general del instrumento habilidades de convivencia, mostrando un alto nivel de confiablidad Alfa de Cronbach, con un resultado de 0,996, en el instrumento, conformado por 12 ítems. Por lo que se confirma la confiablidad y se procede a aplicación del mismo a la muestra identificada.

Tabla 9 Confiabilidad:

Habilidades de convivencia

Ítem	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Auto concepto de sí mismo	*,994*
Auto valoración y valoración apropiada de los demás	*,994*
Percepción general de su nivel a autoestima	*,994*
Seguridad en la expresión de su opinión	*,994*
Confianza en los demás	*,994*
Actitud empática	*,994*
Actitud asertiva	*,995*
Sentido de pertenencia	*,994*
Nivel de involucramiento	*,994*
Exteriorización de Inteligencia interpersonal	*,995*
Exteriorización de Inteligencia intrapersonal	*,994*
Capacidad para la gestión de conflictos interpersonales	*,994*

(□) Procesamiento en SPPSV21

La tabla 9, muestra los resultados de la confiablidad del instrumento por elemento y/o ítems, relacionado con las habilidades de convivencia, evidenciando que el instrumento tiene un alto nivel de confiablidad, con un resultado desde 0.994 a 0.995 por ítems. Cabe destacar que el instrumento cuenta con 12 ítems, los cuales tienen el objetivo de medir la consistencia interna. Por tanto, se confirma una Alta confiablidad del instrumento y se procede a aplicación del mismo para el recojo de los datos de la muestra.

Tabla 10

Descripción de las variables e indicadores de estudio

Variable	Indicadores	Ítems	Escala del Instrumento
Liderazgo pedagógico	- Comunicación efectiva - Capacidad de motivación - Trabajo en equipo	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10,11,12	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)
Habilidades de convivencia	- Auto aceptación - Seguridad y confianza - Comportamiento social	1,2,3,4 5,6,7,8,9 10,11,12	Muy alto (4) Alto (3) Bajo (2) Ausente (1)

(*) Elaboración estadístico SPSS V21

En la tabla 10, se observa la descripción de las variables, los indicadores, del estudio ha desarrollado, la cantidad de ítems y escala de medición que será utilizada en para el recojo de la información y que será útil para crear las tablas, gráficos y pruebas de hipótesis, para la investigación, a continuación, se muestran los resultados de las tablas de frecuencia.

5.2 Presentación y análisis de los resultados

A continuación, presentamos las tablas y figuras en relación a las variables en estudio:

Tabla 11

Variable: Percepción del liderazgo pedagógico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	26%
Regular	32	21%
Bueno	42	28%
Muy bueno	37	25%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 1

Percepción del liderazgo pedagógico

(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 1, se observa los resultados de la variable independiente, sobre liderazgo pedagógico, donde se muestra la evaluación de 150 personas que formaron parte de la muestra, en donde el 28 % calificó como bueno el liderazgo pedagógico y el 25% lo califica como muy bueno. Sin embargo, el 26 % lo considera como deficiente, mienta que el 21% lo aprecia como regular. En conclusión, 53% lo considera como bueno con tendencia a muy bueno el liderazgo pedagógico.

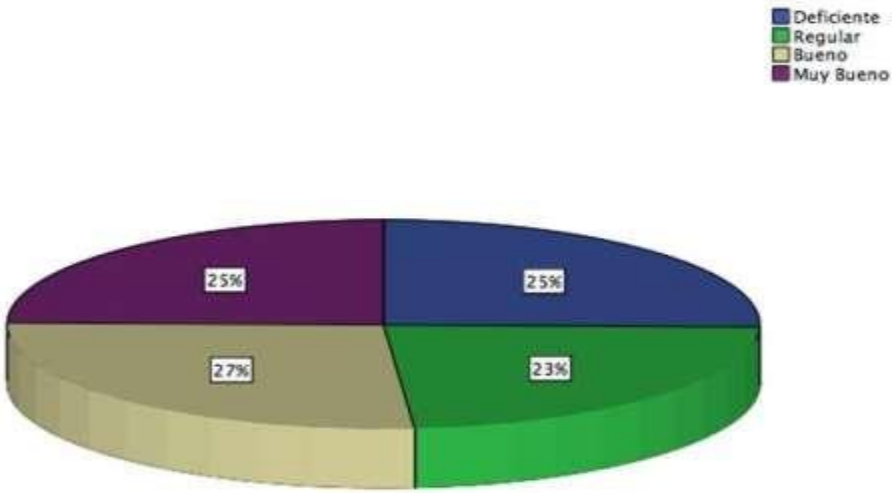
Tabla 12

Indicador: Comunicación efectiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	25%
Regular	35	23%
Bueno	40	27%
Muy Bueno	37	25%
Total	309	100%

Figura 2

Comunicación efectiva



Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 2, se advierte los resultados del indicador, comunicación efectiva, donde se muestra la encuesta realizada a 150 personas que formaron parte de la muestra, en donde el 27 % calificó como bueno el nivel de comunicación efectiva y el 25% lo califica como muy bueno. Sin embargo, el 25% lo califica como deficiente, mientras que el 23% lo considera como regular. En conclusión, el 52% distingue como bueno con tendencia a muy bueno el nivel de comunicación efectiva.

Tabla 13

Indicador: Capacidad de motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	26%
Regular	29	19%
Bueno	48	32%
Muy Bueno	34	23%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 3

Capacidad de motivación

(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 3, se observa los resultados del indicador, capacidad de motivación, donde se muestra la encuesta realizada a 150 personas que formaron parte de la muestra, en donde el 32 % calificó como bueno el nivel de capacidad de motivación y el 23% lo estima como muy bueno. Sin embargo, el 26 % lo califica como deficiente, mientras que el 19% lo considera como regular. En conclusión, 55% aprecia como bueno con tendencia a muy bueno el nivel de capacidad de motivación.

Tabla 14

Dirección del trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	46	31%
Regular	25	17%
Bueno	36	24%
Muy Bueno	43	29%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 4

Dirección del trabajo en equipo

(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 14 y la figura 4, se observa los resultados del indicador, dirección del trabajo en equipo, donde se muestra la encuesta realizada a 150 personas que formaron parte de la muestra, en donde el 24 % calificó como bueno el nivel de dirección del trabajo en equipo y el 29% lo califica como muy bueno. Sin embargo, el 31 % la considera como deficiente, mientras que el 17% la considera como regular. En conclusión, el 53% aprecia como bueno con tendencia a muy bueno el nivel de dirección del trabajo en equipo que se realiza.

Tabla 15

Variable: Habilidades de convivencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	37	25%
Bajo	34	23%
Alto	41	27%
Muy Alto	38	25%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS V21 a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 5

Variable: Habilidades de convivencia

(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 15 y la figura 5, se observa los resultados en relación a la habilidad de convivencia, donde encuestaron 150 personas, encontrándose que el 27% midió el nivel de habilidad de convivencia como alto, mientras que el 25% califica como muy alto, en tanto el 25% lo midió como ausente y el 23 % considera que el nivel de habilidad de convivencia es muy bajo. En conclusión, el 52% midió como alto con tendencia a muy alto el nivel de habilidad de convivencia.

Tabla 16

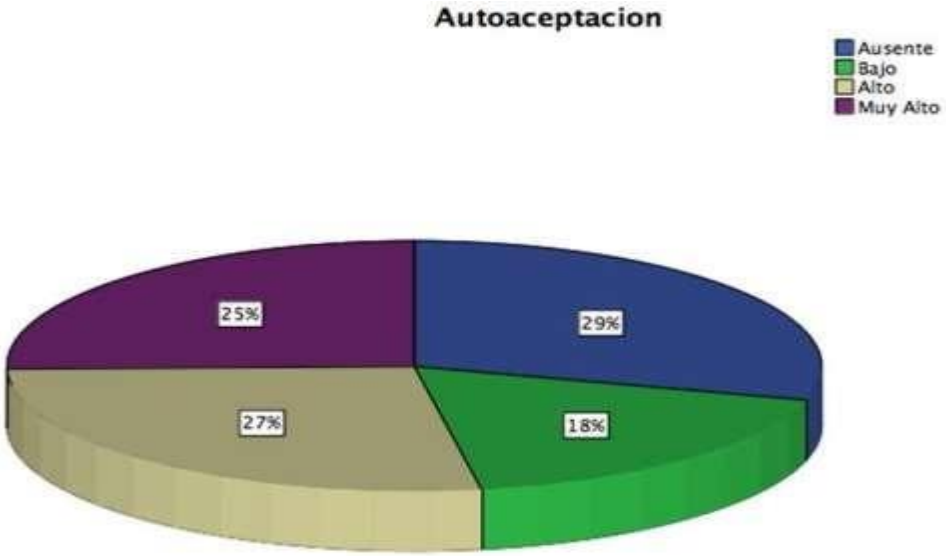
Indicador: Percepción sobre autoaceptación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	44	29%
Bajo	27	18%
Alto	41	27%
Muy Alto	38	25%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 6

Percepción sobre autoaceptación



(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 16 y la figura 6, se observa los resultados en relación a la habilidad de autoaceptación, donde encuestaron 150 personas, encontrándose que el 27% midió el nivel de autoaceptación como alto, mientras que el 25% califica como muy alto, en tanto el 29% lo midió como ausente y el 18 % considera que el nivel de autoaceptación es bajo. En conclusión, el 52% midió como alto con tendencia a muy alto el nivel de autoaceptación.

Tabla 17

Indicador: Percepción de seguridad y confianza

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	37	25%
Bajo	41	27%
Alto	40	27%
Muy Alto	32	21%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 7

Seguridad y confianza

(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 17 y la figura 7, se observa los resultados en relación a la seguridad y confianza, donde encuestaron 150 personas, encontrándose que el 21% midió el nivel de seguridad y confianza como alto, mientras que el 27% califica como muy alto, en tanto el 25% lo midió como ausente y el 27 % considera que el nivel de seguridad y confianza es muy bajo.

Tabla 18

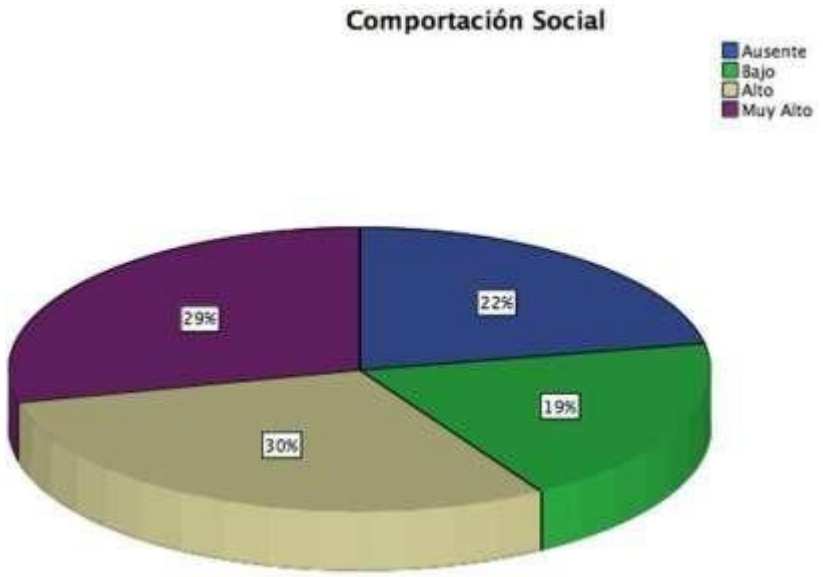
Indicador: Percepción sobre comportamiento social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	33	22%
Bajo	29	19%
Alto	45	30%
Muy Alto	43	29%
Total	150	100%

Resultados obtenidos en SPSS, a partir de las evaluaciones realizadas.

Figura 8

Percepción sobre comportamiento social



(*) Elaboración Estadístico SPSS V21.

De acuerdo con la tabla 18 y la figura 8, se observa los resultados en relación al comportamiento social, donde encuestaron 150 personas, encontrándose que el 29% midió el comportamiento social como alto, mientras que el 30 % califica como muy alto, en tanto el 22% lo midió como ausente y el 19 % considera que el comportamiento social es muy bajo. En conclusión, el 59% midió como alto con tendencia a muy alto el comportamiento social.

Prueba de normalidad. Se realizó una prueba de normalidad, utilizando dos estadígrafos Kolmogorov- Smirnov[a] y Shapiro Wilk, ambas pruebas medirán la normalidad de los indicadores de la variable liderazgo pedagógico, demostrando un valor mínimo de 0,05 para obtener el supuesto de normalidad. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 19

Prueba de normalidad variable liderazgo pedagógico

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
- Comunicación afectiva	,183	150	,000	,855	150	,000
- Capacidad de motivación	,216	150	,000	,853	150	,000
- Dirección del trabajo de equipo	,202	150	,000	,826	150	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors.

Tomando en cuenta los grados de libertad (gl) correspondiente a los datos de la muestra mayores de 50 datos; se tomará la lectura de los resultados obtenidos de la prueba Kolmogorov-Smirnov[a].

$H^o > 0,05$ La variable liderazgo pedagógico no tiene una distribución normal. $H_1 < 0,05$ La variable liderazgo pedagógico tiene una distribución normal.

De acuerdo a la tabla 19, los valores de significancia, para cada grupo evaluado, y en todos indicadores, han sido menores al mínimo establecido (0,05), por lo se rechaza la Hipótesis nula (H^o) llegando a la conclusión que los datos de la variable liderazgo pedagógico tiene una distribución normal. Este resultado indica que debemos proceder a realizar la prueba paramétrica de correlación de R Pearson para la prueba de hipótesis.

Tabla 20

Prueba de normalidad variable habilidades de convivencia

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
- Auto aceptación	,310	20	,000	,727	31	,000
- Seguridad y confianza	,249	20	,000	,806	31	,000
- Comportamiento social	,245	20	,000	,861	31	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors.

Se ha tomado el resultado emitido por Kolmogorov-Smirnov, tomando en cuenta el siguiente planteamiento:

$H^o > 0,05$ Las habilidades de convivencia no tiene una distribución normal. $H_1 < 0,05$ Las habilidades de convivencia tiene una distribución normal.

Tomando en consideración la los resultados de la tabla 20, y los resultados de la significancia, para cada grupo evaluado en los indicadores, se observa que han sido menores al mínimo establecido (0,05), por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H^o) llegando a la conclusión que los datos de la variable habilidades de convivencia, tiene una distribución normal. El resultado muestra que se debe realizar la prueba paramétrica de correlación utilizando la prueba de R Pearson para la prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis. Para calcular la autenticidad de las hipótesis proyectadas, se eligió una prueba estadística de correlación R de Pearson, tomando en consideración que los datos de la muestra escogida son mayores a 50. Igualmente se observó que el resultado en la prueba de normalidad demuestra prueba paramétrica. Luego de relatar las variables e indicadores de estudio se procede a realizar las pruebas de hipótesis:

Tabla 21

Variables e indicadores de estudio

Variable independiente	**Variable dependiente**
Liderazgo pedagógico	**Habilidades de convivencia**
- Comunicación efectiva	- Auto aceptación
- Capacidad de motivación	- Seguridad y confianza
- Trabajo en equipo	- Comportamiento social

Debido a que las variables e indicadores de estudio fueron de tipo cuantitativo, como primer paso se procederá a plantear las hipótesis para verificar la correlación, planteando las siguientes hipótesis de estudio.

Prueba de correlación Rho de Pearson. Esta prueba de correlación fue realizada baja las siguientes pautas:

Evaluación de significancia. Sirvió para determinar la existencia de correlación, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 22

Criterios para evaluación de significancia

Valores de significancia	**Interpretación**
Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho	No existe correlación. Se rechaza la hipótesis planteada
Si $p > 0.05$ se acepta Ho	Existe correlación. Se acepta la hipótesis planteada

Margen de error: 5%.

Evaluación del valor de correlación. Los resultados obtenidos de R de Pearson, se deben tomar en cuenta el criterio de la tabla detallados en los valores y significado a continuación:

Tabla 23

Criterios para evaluación del coeficiente de correlación

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Más de 0.80	Correlación muy alta
Entre 0.60 y 0.79	Correlación alta
Entre 0.40 y 0.59	Correlación moderada
Entre 0.20 y 0.39	Correlación baja
Entre 0.003 y 0.19	Correlación muy baja
baja Entre 0.000 y 0.0029	Correlación nula

Correlaciones anheladas: positiva alta, muy alta o perfecta.

Hipótesis general

H^o No existe un grado de relación directa entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

H_1 Existe un grado de relación directa entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Tabla 24

Correlación entre liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia

Indicadores		Percepción del liderazgo pedagógico	Habilidad de convivencia
Percepción del liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	,992**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Habilidad de convivencia	Correlación de Pearson	,992**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que el valor del significante ≤ 0.05 se rechaza Ho, por lo que se aprueba la H1, afirmando que existe relación significativa entre la percepción del liderazgo y la habilidad de convivencia, con un promedio de correlación de 0,992 por lo que se puede inferir que existe un grado de relación directa entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista.

Hipótesis específica 1

Hº La comunicación efectiva no se relaciona de manera directa con la auto aceptación en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Hª La comunicación efectiva se relaciona de manera directa con la auto aceptación en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Tabla 25

Correlación entre comunicación efectiva y autoaceptación

Indicadores		Comunicación afectiva	Autoaceptación
Comunicación afectiva	Correlación de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Autoaceptación	Correlación de Pearson	,978**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que el valor del significante ≤ 0.05 se rechaza Hº, por lo que se aprueba la Hª, afirmando que existe relación significativa entre la comunicación afectiva y la auto aceptación, con un promedio de correlación de 0,978 por lo que se puede inferir que existe un alto grado de relación directa entre la comunicación afectiva y la aceptación de los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista.

Hipótesis específica 2

Hº La capacidad de motivación no se asocia significativamente con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Hª La capacidad de motivación se asocia significativamente con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Tabla 26

Correlación entre capacidad de motivación y seguridad y confianza

Indicadores		Capacidad de motivación	Seguridad y confianza
Capacidad de motivación	Correlación de Pearson	1	,963**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Seguridad y confianza	Correlación de Pearson	,963**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que el valor del significante ≤ 0.05 se rechaza Hº, por lo que se aprueba la Hª, afirmando que existe relación capacidad de motivación y seguridad y confianza, con un coeficiente de 0, 963 por lo que se puede inferir según la tabla que existe un alto grado de relación directa entre la capacidad de motivación y seguridad y confianza de los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista.

Hipótesis específica 3

Hº No existe un grado lineal de asociación presente entre el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Ha Existe un grado lineal de asociación presente entre el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Tabla 27

Correlación entre dirección del trabajo de equipo y comportamiento social

Indicadores		Dirección del trabajo de equipo	Comportamiento social
Dirección del trabajo de equipo	Correlación de Pearson	1	,956**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Comportamiento social	Correlación de Pearson	,956**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que el valor del significante ≤ 0.05 se rechaza H^o, por lo que se aprueba la H^a, afirmando que existe relación en la dirección del trabajo de equipo, con un coeficiente de 0,956 por lo que se puede inferir según la tabla que existe alto grado de relación directa entre trabajo en equipo y el comportamiento social de los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista.

5.3 Discusión

En el 53% de personas se percibe un nivel bueno con respecto al liderazgo pedagógico en la facultad de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020, mientras que en el 47% lo percibe como regular con tendencia a deficiente.

Considerando los resultados obtenidos según indicador “Comunicación efectiva”, el 52% califica como bueno con tendencia a muy bueno el nivel de comunicación afectiva, sin embargo,

el 48% lo califica como regular con tendencia a deficiente. Según los resultados obtenidos del indicador “Capacidad de motivación” el 55% califica como bueno con tendencia a muy bueno el nivel de capacidad de motivación, mientras que el 45% lo califica como regular con tendencia a deficiente.

De acuerdo a los datos obtenidos del nivel de dirección del trabajo en equipo, el 53% califica como bueno con tendencia a muy bueno el nivel de dirección del trabajo en equipo que se realiza, mientras que el 47% lo califica como regular con tendencia a deficiente.

Los resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos de Pucuhuayla (2017) titulada: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huancayo. Objetivo: establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en las I.E. del distrito de Huancayo. Metodología: la investigación fue descriptiva correlacional, no experimental y transversal. La población estuvo constituida por 5 instituciones educativas del nivel primario y 60 docentes, respectivamente. El instrumento fue estructurado con 15 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable de estudio. Conclusión: Existe correlación positiva alta (rho = 0,837) entre las variables materia de investigación, con un nivel de significancia de 0,05; este resultado se refleja en cada una de las dimensiones, con la relación más alta, la obtención y la asignación de los recursos de forma táctica y el manejo de las clases que alcanzó un coeficiente de correlación de 0,678”.

Considerando los resultados obtenidos según variable “Habilidades de convivencia” el 52% midió como alto con tendencia a muy alto el nivel de habilidad de convivencia, mientras que el 48% un nivel bajo con tendencia a ausente. Según los resultados obtenidos del indicador “Autoaceptación” el 52% midió como alto con tendencia a muy alto el nivel de autoaceptación, mientras que el 48% un nivel bajo con tendencia a ausente.

De acuerdo a los datos obtenidos del nivel de seguridad y confianza, el 48% califica como alto con tendencia a muy alto, mientras que el 52% lo califica como un nivel bajo con tendencia a ausente. Según los resultados obtenidos del indicador "Comportamiento social" el 59% midió como alto con tendencia a muy alto, mientras que el 41% un nivel bajo con tendencia a ausente.

Los resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos de Obregrón (2018) titulada: "Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 19 – Huaraz, 2017. Objetivo: Determinar la relación que existe entre habilidades sociales y convivencia escolar de estudiantes del tercer grado de educación secundaria de la Institución Educativa Fe y Alegría Nº 19 de la ciudad de Huaraz, 2017.

Metodología: Fue de tipo descriptiva correlacional, porque busca argumentar y examinar en detalle y la relación, entre las variables de estudio, se consideró la muestra que fue 104 estudiantes del tercer grado de secundaria. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de habilidades sociales del MINSA. Conclusión: se demuestra la relación existente entre las habilidades sociales y convivencia escolar, que se obtuvo mediante la medida de coeficiente de correlación Rho de Spearman, describe la magnitud de asociación que fundan las variables mencionadas, cuyo valor es, r xy= 0,692 interpretando se puede manifestar que la correlación es fuerte positiva, en conclusión, a mayores habilidades sociales, mayor convivencia escolar o viceversa".

Conclusiones

1. Existe una conexión directa significativa entre las habilidades de liderazgo pedagógico y habilidades de convivencia entre los estudiantes de Derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista (UPSJB) sede Ica en el año 2020, mostrando una correlación promedio de 0. 992.

2. En el año 2020, existe una conexión significativa entre la autoaceptación y la comunicación efectiva entre los estudiantes de Derecho de la UPSJB sede Ica, reflejada por una correlación promedio de 0. 978.

3. La capacidad motivacional de los estudiantes de Derecho de la UPSJB sede Ica 2020 muestra una fuerte correlación con su sensación de seguridad y confianza, reflejada por un coeficiente de 0. 963.

4. En el año 2020, los estudiantes de Derecho de la UPSJB sede Ica presentan una correlación directa entre el trabajo en equipo y la conducta social, demostrada por un coeficiente de 0. 956.

Recomendaciones

1. Crear nuevos procedimientos académicos para ayudar a los estudiantes de derecho de la UPSJB Ica en 2020 a aprender a llevarse bien entre ellos de la mejor manera posible.

2. Crear planes para ayudar a los estudiantes de derecho del campus de Ica de la UPSJB a mejorar la comunicación efectiva de forma eficaz en el año 2020.

3. Llevar a cabo tareas relacionadas con la escuela profesional que ayuden a los estudiantes de Derecho de la UPSJB Ica en 2020 a sentirse más motivados.

4. Identificar los elementos que influyen negativamente en las interacciones sociales entre los estudiantes de derecho de la UPSJB Ica en 2020, que en consecuencia perturban la colaboración.

Referencias

Acuña, A. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Adárraga, R. (2019). Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva. In Universidad De la Costa (Vol. 53, Issue 9). https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Agapito, B. (2016). El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educacion básica.

Arias,G.J. Villasís-Keever, Miguel Ángel, Miranda Novales, María Guadalupe (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México [Internet]. 63 (2): 201-206. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id =486755023011

Argote, D. (2018). Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016. In Universidad San Agustin de Arequipa. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5875/EDMarcadl.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y

Barrera, J. (2017). *Significado de Trabajo en equipo (Qué es, Concepto y Definición) - Significados*. Significados.Com. https://www.significados.com/trabajar-en-equipo/

Benavides, J., & Villarreyes, M. (2017). El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de Santa Anita, UGEL Nº 06: durante el año 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle].

Cáceres, M., & Pérez, C. (2017). *La influencia del liderazgo pedagógico en las prácticas educativas.* Revista Conrado, 13(60), 261–269. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/606/637

. Casas, L. (2018). Los instrumentos de evaluación. http://www.minam.gob.pe/ proyecolegios/ Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/1Inicial/m2_ inicial/los_instrumentos_de_evaluacin.html

Contreras, T. S. (2016). *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica.* Propósitos y Representaciones, *4*(2), 231–284. https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123

Fabela, L. (2018). *Concepto de comunicación efectiva* - Definición en DeConceptos.com. DeConceptos.Com. https://deconceptos.com/ciencias-sociales/comunicacion-efectiva

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones Nota Técnica* N°6. Nota Técnica N° 6. Lideres Educativos, Centro de Liderazgo Para La Mejora Escolar:, 6, 13. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf

García, F., & López, R. (2019). Influencia del liderazgo pedagógico en el clima escolar y el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, 24*(82), 145-162.

Garnica, J. (2018). Seguridad en uno mismo. Nemours KidsHealth. https://kidshealth.org/es/teens/confidence-esp.html

Guzmán, A. (2020). ¿Qué es Liderazgo Pedagógico? » Su Definición y Significado [2020]. https://conceptodefinicion.de/liderazgo-pedagogico/

Ibáñez, D. (2017). Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno

noche. Universidad Nacional de San Agustín.

Martínez, C. (2019). Investigación descriptiva: definición, tipos y características - Lifeder.

Lifeder. https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/ Moran, B. (2018). Investigación Correlacional - EcuRed.

https://www.ecured.cu/Investigación_Correlacional

Obregón, A. (2018). H*abilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 19 – Huaraz, 2017*. In Universidad Inca Garcilaso De La Vega (Vol. 1, Issue 1). https://doi.org/10.29333/aje.2019.423a

Paz, R. (2017). Habilidades para convivir. http://www.redpapaz.org/escudos/index. php?option= com_k2&view=item&id=479:habilidades-para-convivir&Itemid=101

Peñafiel, V. (2016). La técnica de observación. https://es.slideshare.net/ Victor Peafiel Rosero / la-tcnica-de-observacin-61159897

Pucuhuayla, E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de San Vicente Cañete*. En Universidad Nacional del Centro del Perú.

Raffino, M. (2018). La comunicación efectiva en contextos educativos. Ediciones Docentes.

Raxuleu, M. (2015). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. En Universidad Rafael Landívar (Vol. 53, Issue 9). https://doi.org/10.1017

/CBO9781107415324.004

Rojas, S. (2018). *Motivación y aprendizaje en contextos universitarios*. Editorial Ciencias Humanas.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística (Universidad Ricardo Palma (ed.); 1a).

https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en- investigacion.pdf

Sarduy, Y. (2017). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. Revista Cubana de Salud Pública, 33(3), 0.

Silva, P., Martínez, C., & Rojas, M. (2020). Liderazgo pedagógico y habilidades de convivencia en estudiantes universitarios chilenos. *Educación y Sociedad, 41*(3), 77-92.

Sullca, P. (2018). Habilidades sociales y convivencia escolar en los estudiantes del ciclo inicial e intermedio del CEBA Nº 0086 José María Arguedas en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo.

Apéndice

Apéndice A. Matriz de consistencia

Liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Problemas	Objetivos	Hipótesis
Problema general: ¿Qué grado de relación presenta el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?	**Objetivo general:** Determinar el grado de asociación que presenta el liderazgo pedagógico las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.	**Hipótesis general:** Existe un grado de relación directa entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.
Problemas específicos:	**Objetivos específicos:**	**Hipótesis específicas:**
PE1: ¿Qué grado de relación existe entre la comunicación efectiva y la autoaceptación en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?	OE1: Determinar el grado de relación existente entre la comunicación efectiva y la autoaceptación en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020.	HE1: La comunicación efectiva se relaciona de manera directa con la autoaceptación en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.
PE2: ¿Cuánto se relaciona la capacidad de motivación con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?	OE2: Comparar el grado de asociación presente entre la capacidad de motivación con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista Filial Ica, año 2020.	HE2: La capacidad de motivación se asocia significativamente con la seguridad y confianza en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.
PE3: ¿En qué medida se relaciona el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020?	OE3: Argumentar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista	HE3: Existe un grado lineal de asociación presente entre el trabajo en equipo y el comportamiento social en los estudiantes de derecho de la universidad privada San Juan Bautista filial Ica, año 2020.

Filial Ica, año 2020.

Variables	Diseño metodológico	Población y muestra
Variable X: Liderazgo pedagógico Indicadores: ✓ Comunicación efectiva ✓ Capacidad de motivación ✓ Dirección del trabajo en equipo **Variable Y:** Habilidades de convivencia Indicadores: ✓ Autoaceptación ✓ Seguridad y confianza ✓ Comportamiento social	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptivo Tipo: Correlacional Método: Analítico - sintético Técnica: Observación Instrumentos: Cuestionarios Ficha de valoración "Percepción del liderazgo pedagógico" Ficha de valoración de "Habilidades de convivencia"	Población: 150 personas Muestra: 150 personas

Apéndice B. Ficha de valoración "Percepción del Liderazgo Pedagógico"

Indicaciones:

El instrumento recoge información relacionada con la comunicación efectiva, capacidad de motivación y dirección del trabajo en equipo que configuran el Liderazgo pedagógico, en la universidad privada San Juan Bautista filial Ica. Considerando la siguiente escala:

Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)

N°	Ítem	4	3	2	1
Comunicación efectiva					
01	Directivas claras y precisas				
02	Nivel de pertinencia de la comunicación en relación al momento				
03	Nivel de pertenencia de la comunicación en relaciona al lugar				
04	Comunicación bidireccional y de escucha				
Capacidad de motivación					
05	Nivel de enfoque y entusiasmo en la tarea				
06	Nivel de compromiso expresado en las actitudes proactivas				
07	Capacidad para conducir y trazar el camino				
Dirección del trabajo en equipo					
08	Distribución eficaz de funciones.				
09	Distribución equitativa de tareas.				
10	Implementación necesaria para el cumplimiento de metas.				
11	Gestión de los talentos del grupo				
12	Nivel de mejora de resultados				

Apéndice C. Ficha de valoración “Habilidades de convivencia”

Indicaciones:

El instrumento recoge información relacionada con la auto aceptación, seguridad y confianza y comportamiento social que configuran las habilidades de convivencia, en la universidad privada San Juan Bautista filial Ica. Considerando la siguiente escala:

Muy Alto (4) Alto (3) Bajo (2) Ausente (1)

N°	Ítem	4	3	2	1
Auto aceptación					
01	Auto concepto de sí mismo				
02	Auto valoración y valoración apropiada de los demás				
03	Percepción general de su nivel a autoestima				
Seguridad y confianza					
04	Seguridad en la expresión de su opinión.				
05	Confianza en los demás				
06	Actitud empática				
07	Actitud asertiva				
08	Sentido de pertenencia				
09	Nivel de involucramiento				
Comportamiento social					
10	Exteriorización de Inteligencia interpersonal				
11	Exteriorización de Inteligencia intrapersonal				
12	Capacidad para la gestión de conflictos interpersonales				

Apéndice D. Hoja de validación de Instrumento
Ficha de valoración "Liderazgo pedagógico"
Informe 1 de validación instrumento por juicio de expertos

I.- Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:
Dr. Victor Eduardo Bendezú Hernández

1.2. Cargo e institución donde labora:
Ex docente escuela de posgrado de la universidad San Juan Bautista.

1.3. Nombre del instrumento:
Ficha de valoración "Liderazgo pedagógico"

1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de contenido) del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:
Charles Alexander SABLICH HUAMANI – Ex alumno de la escuela de posgrado de la universidad de educación "Enrique Guzmán y Valle"

II.- Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy deficiente 00 – 20%	Deficiente 21 -40%	Regular 41 -60%	Buena 61 -80%	Muy buena 81 -100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.				80%	
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.				80%	
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de convivencia en el aula.				80%	
Organización	Existe una organización lógica y coherente.				80%	
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				80%	
Intencionalidad	Adecuado para establecer el liderazgo pedagógico.				80%	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos acerca del liderazgo pedagógico.				80%	
Coherencia	Entre los índices e indicadores.				80%	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.				80%	

III.- Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

IV.- Promedio de valoración

80%

Lima, 30 de noviembre del 2020

DNI : 07074692

Informe 2 de validación instrumento por juicio de expertos

I.- Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:
Dra. Maribel Cecilia Rangel Magallanes

1.2. Cargo e institución donde labora:
Ex docente de la Universidad Autónoma de Ica

1.3. Nombre del instrumento:
Ficha de valoración "Liderazgo pedagógico"

1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:
Charles Alexander SABLICH HUAMANI – Ex alumno de la escuela de posgrado de la universidad de educación "Enrique Guzmán y Valle"

II.- Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy deficiente 00 – 20%	Deficiente 21 -40%	Regular 41 -60%	Buena 61 -80%	Muy buena 81 -100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.				80%	
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.				80%	
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de convivencia en el aula.				80%	
Organización	Existe una organización lógica y coherente.				80%	
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				80%	
Intencionalidad	Adecuado para establecer el liderazgo pedagógico.				80%	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos acerca del liderazgo pedagógico.				80%	
Coherencia	Entre los índices e indicadores.				80%	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.				80%	

III.- Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

IV.- Promedio de valoración

80%

Lima, 30 de noviembre del 2020

DNI : 21884424

Informe 3 de validación instrumento por juicio de expertos

I.- Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:
Dra. Dany Margot Mejía Gamboa

1.2. Cargo e institución donde labora:
Docente de la Universidad Autónoma de Ica

1.3. Nombre del instrumento:
Ficha de valoración "Liderazgo pedagógico"

1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:
Charles Alexander SABLICH HUAMANI – Ex alumno de la escuela de posgrado de la universidad de educación "Enrique Guzmán y Valle"

II.- Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy deficiente 00 – 20%	Deficiente 21 -40%	Regular 41 -60%	Buena 61 -80%	Muy buena 81 -100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.					85%
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					85%
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de convivencia en el aula.					85%
Organización	Existe una organización lógica y coherente.					85%
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					85%
Intencionalidad	Adecuado para establecer el liderazgo pedagógico.					85%
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos acerca del liderazgo pedagógico.					85%
Coherencia	Entre los índices e indicadores.					85%
Metodologia	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					85%

III.- Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

IV.- Promedio de valoración

85%

Lima, 30 de noviembre del 2020

DNI: 22064239

Apéndice E. Hoja de validación de Instrumento
Ficha de valoración "Habilidades de convivencia"
Informe 1 de validación instrumento por juicio de expertos

I.- Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:
Dr. Víctor Eduardo Bendezú Hernández

1.2. Cargo e institución donde labora:
Ex docente de la escuela de posgrado universidad San Juan Bautista

1.3. Nombre del instrumento:
Ficha de valoración "Habilidades de convivencia"

1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de contenido) del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:
Charles Alexander SABLICH HUAMANI – Exalumno de la escuela de posgrado de la universidad de educación "Enrique Guzmán y Valle"

II.- Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy deficiente 00 – 20%	Deficiente 21 -40%	Regular 41 -60%	Buena 61 -80%	Muy buena 81 -100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.				80%	
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.				80%	
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de convivencia en el aula.				80%	
Organización	Existe una organización lógica y coherente.				80%	
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				80%	
Intencionalidad	Adecuado para establecer las habilidades de convivencia.				80%	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos acerca de las habilidades de convivencia.				80%	
Coherencia	Entre los índices e indicadores.				80%	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.				80%	

III.- Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

IV.- Promedio de valoración

80%

DNI : 07074692

Lima, 30 de noviembre del 2020

Informe 2 de validación instrumento por juicio de expertos

I.- Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:
Dra. Maribel Cecilia Rangel Magallanes

1.2. Cargo e institución donde labora:
Ex docente de la Universidad Autónoma de Ica.

1.3. Nombre del instrumento:
Ficha de valoración "Habilidades de convivencia"

1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de contenido) del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:
Charles Alexander SABLICH HUAMANI– Exalumno de la escuela de posgrado de la universidad de educación "Enrique Guzmán y Valle"

II.- Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy deficiente 00 – 20%	Deficiente 21 -40%	Regular 41 -60%	Buena 61 -80%	Muy buena 81 -100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.				80%	
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.				80%	
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de convivencia en el aula.				80%	
Organización	Existe una organización lógica y coherente.				80%	
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				80%	
Intencionalidad	Adecuado para establecer las habilidades de convivencia.				80%	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos acerca de las habilidades de convivencia.				80%	
Coherencia	Entre los índices e indicadores.				80%	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.				80%	

III.- Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

IV.- Promedio de valoración

80%

Lima, 30 de noviembre del 2020

DNI: 21884424

Informe 3 de validación instrumento por juicio de expertos

I.- Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:
Dra. Dany Margot Mejía Gamboa

1.2. Cargo e institución donde labora:
Docente de la Universidad Autónoma de Ica

1.3. Nombre del instrumento:
Ficha de valoración "Habilidades de convivencia"

1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:
Charles Alexander SABLICH HUAMANI– Exalumno de la escuela de posgrado de la universidad de educación "Enrique Guzmán y Valle"

II.- Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy deficiente 00 – 20%	Deficiente 21 -40%	Regular 41 -60%	Buena 61 -80%	Muy buena 81 -100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.					85%
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					85%
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de convivencia en el aula.					85%
Organización	Existe una organización lógica y coherente.					85%
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					85%
Intencionalidad	Adecuado para establecer las habilidades de convivencia.					85%
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos acerca de las habilidades de convivencia.					85%
Coherencia	Entre los índices e indicadores.					85%
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					85%

III.- Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

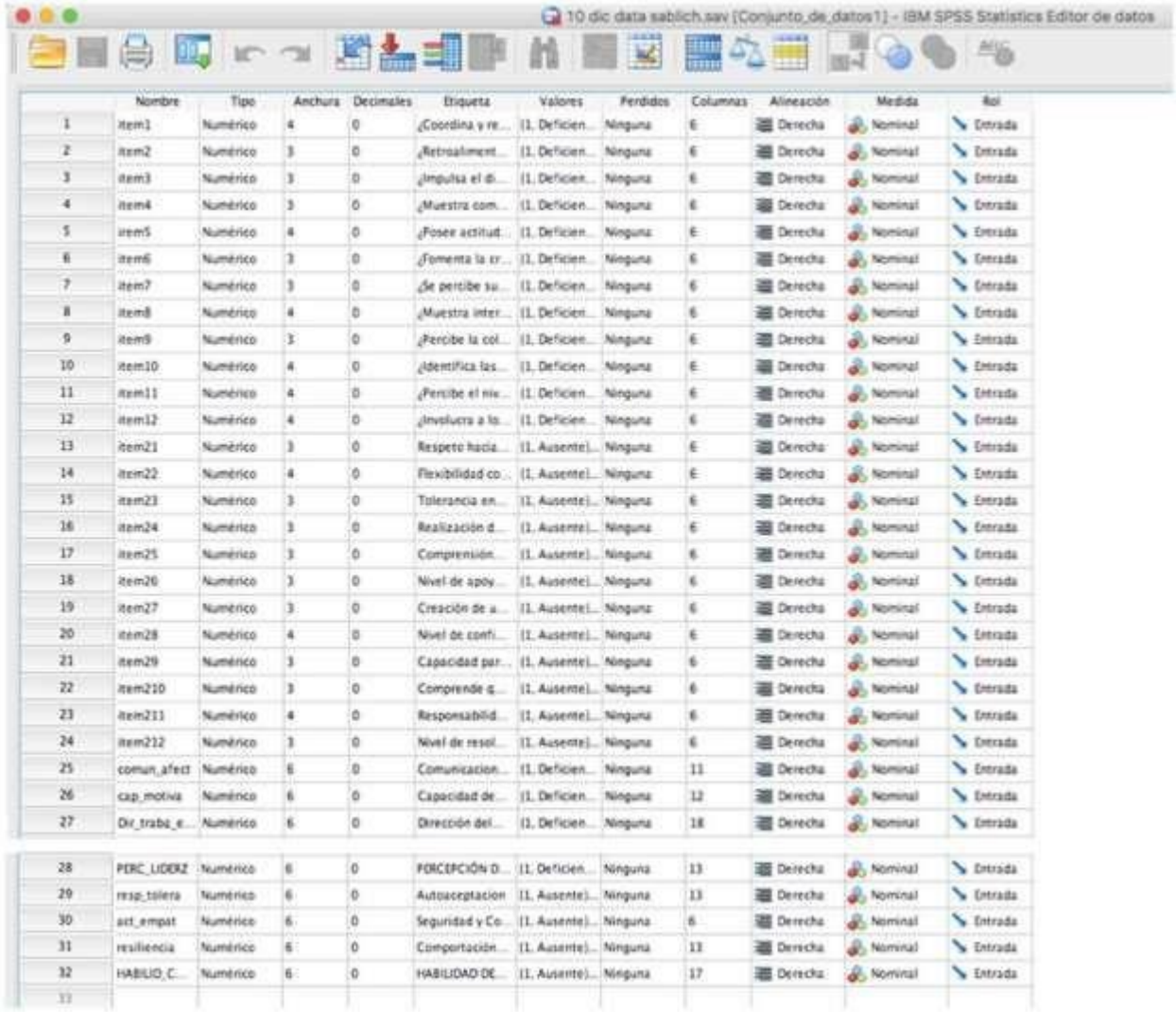
IV.- Promedio de valoración

85%

Lima, 30 de noviembre del 2020

DNI: 22064239

Apéndice F. Data estadística



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	item1	Numérico	4	0	¿Coordina y re...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
2	item2	Numérico	3	0	¿Retroalimenta...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
3	item3	Numérico	3	0	¿Impulsa el di...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
4	item4	Numérico	3	0	¿Muestra com...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
5	item5	Numérico	4	0	¿Posee actitud...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
6	item6	Numérico	3	0	¿Fomenta la cr...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
7	item7	Numérico	3	0	¿Se percibe su...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
8	item8	Numérico	4	0	¿Muestra inter...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
9	item9	Numérico	3	0	¿Percibe la col...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
10	item10	Numérico	4	0	¿Identifica las...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
11	item11	Numérico	4	0	¿Percibe el niv...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
12	item12	Numérico	4	0	¿Involucra a lo...	{1, Deficien...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
13	item21	Numérico	3	0	Respeto hacia...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
14	item22	Numérico	4	0	Flexibilidad co...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
15	item23	Numérico	3	0	Tolerancia en...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
16	item24	Numérico	3	0	Realización d...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
17	item25	Numérico	3	0	Comprensión...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
18	item26	Numérico	3	0	Nivel de apoy...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
19	item27	Numérico	3	0	Creación de a...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
20	item28	Numérico	4	0	Nivel de confi...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
21	item29	Numérico	3	0	Capacidad par...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
22	item210	Numérico	3	0	Comprende q...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
23	item211	Numérico	4	0	Responsabilid...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
24	item212	Numérico	3	0	Nivel de resol...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
25	comun_afect	Numérico	6	0	Comunicacion...	{1, Deficien...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
26	cap_motiva	Numérico	6	0	Capacidad de...	{1, Deficien...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	Dir_trabj_e...	Numérico	6	0	Dirección del...	{1, Deficien...	Ninguna	18	Derecha	Nominal	Entrada
28	PERC_LIDERZ	Numérico	6	0	PERCEPCIÓN D...	{1, Deficien...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
29	resp_tolera	Numérico	6	0	Autoaceptacion	{1, Ausente}...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
30	act_empat	Numérico	6	0	Seguridad y Co...	{1, Ausente}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
31	resiliencia	Numérico	6	0	Comportación...	{1, Ausente}...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
32	HABILIO_C...	Numérico	6	0	HABILIDAD DE...	{1, Ausente}...	Ninguna	17	Derecha	Nominal	Entrada